



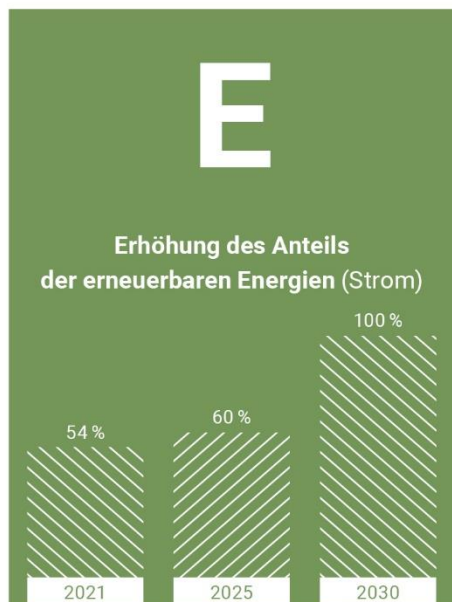
Trusted Partner.

RENK

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

Gemeinsam für eine  
nachhaltige Zukunft.

# Ziele auf einen Blick



Seite 36



Seite 36



Seite 38



Seite 51



Seite 48



Seite 52



<sup>1)</sup> Relative Kennzahl: kg CO<sub>2</sub>e je 1.000 € Umsatz.

<sup>2)</sup> Relative Kennzahl: m<sup>3</sup> je 1.000 € Umsatz.

<sup>3)</sup> Lost Time Injury Frequency Rate.

<sup>4)</sup> Unfälle mit Ausfallzeiten pro 1.000.000 Arbeitsstunden (lt. deutschem Berufsgenossenschaftsstandard).

<sup>5)</sup> Unfälle mit Ausfallzeiten pro 200.000 Arbeitsstunden (lt. US Occupational Safety and Health Administration Standard).

# Inhalt

## Nachhaltigkeitsbericht

- 1. Strategie und Management.....7**
- 1.1 Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation ..... 7
- 1.2 Governance und Compliance ..... 13
  
- 2. Produkte und Entwicklung .....20**
- 2.1 Elektrifizierung und Hybridisierung ..... 22
- 2.2 Erneuerbare Energien ..... 25
- 2.3 Ressourcenschonung ..... 28
- 2.4 Nachhaltiger Produktlebenszyklus ..... 31
  
- 3. Umwelt und Ressourcen .....34**
- 3.1 Umweltmanagement ..... 34
- 3.2 Energie und Emissionen ..... 36
- 3.3 Material- und Ressourceneffizienz ..... 38
  
- 4. Lieferanten und Rohstoffe .....41**
- 4.1 Mindestanforderungen an Lieferanten ..... 41
- 4.2 Material Compliance ..... 43
  
- 5. Mitarbeitende und Gesundheit.....45**
- 5.1 Gewinnung von Talenten ..... 45
- 5.2 Entwicklung unserer Mitarbeitenden ..... 47
- 5.3 Modernes, soziales und vielfältiges Arbeitsumfeld..... 49
- 5.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz..... 52
  
- 6. Anhang .....55**
- 6.1 Über diesen Bericht ..... 55
- 6.2 Nachhaltigkeitskennzahlen ..... 57
- 6.3 Vermerk der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ..... 67
- 6.4 GRI-Inhaltsindex..... 69



## Grußwort des Vorstands



Susanne Wiegand und Christian Schulz

*Liebe Leserinnen und Leser,*

RENK steht für Verantwortung. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, eine sichere und nachhaltige Zukunft zu ermöglichen. Seit über 150 Jahren ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, mit unseren Geschäftsaktivitäten zu einer wirtschaftlich stabilen und ökologisch verantwortlichen Entwicklung unserer Gesellschaft beizutragen. Darauf vertrauen unsere Mitarbeitenden, Partner und Kunden.

Wir sind ein „Trusted Partner“ für Nachhaltigkeit. Als führender Anbieter von Antriebstechnik für militärische Fahrzeuge und Marineschiffe tragen wir wesentlich zur Wahrung von Frieden, Demokratie und Sicherheit bei. Mit unseren innovativen Lösungen für den Einsatz von Wasserstoff, CO<sub>2</sub>-Technologien und Wärmepumpen unterstützen wir unsere Kunden, ihren Energieverbrauch zu senken, Emissionen zu reduzieren und nachhaltig zu wirtschaften.

Wir selbst haben uns mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 und der Definition von sechs Handlungsfeldern verpflichtet, uns für eine zukunftsfähige Welt stark zu machen. Die Ziele, die wir uns damit gesetzt haben, sind ehrgeizig: Bis 2040 wollen wir weltweit klimaneutral (Scope 1 & Scope 2, „Net Zero“) sein. Bereits heute beziehen wir an allen unseren deutschen Produktionsstandorten Strom aus erneuerbaren Energien. Ende 2023 haben wir an unserem Standort in Brasilien Solarpanele installiert, um zukünftig selbsterzeugten emissionsfreien Strom zu nutzen. Dieser Schritt markiert einen wichtigen Meilenstein auf unserem Weg zur Klimaneutralität und motiviert uns weiter daran zu arbeiten, unser globales „Net Zero“-Ziel zu erreichen.

Gleichzeitig hat für uns Verantwortung über die gesamte Lieferkette hinweg Priorität. Im zurückliegenden Jahr haben wir begonnen, unsere komplexen Lieferketten transparent zu machen. Ein globales Lieferantenmanagementsystem stellt zukünftig sicher, dass RENK allen Sorgfaltspflichten in Bezug auf Lieferanten, Materialien und Rohstoffen nachkommt. Damit haben wir die Basis für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement geschaffen, das die Erfüllung der Pflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sicherstellt.

Darüber hinaus gibt Ihnen der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht zahlreiche weitere Einblicke, wie RENK zusammen mit seinen über 3.700 Mitarbeitenden einen Wertbeitrag für eine nachhaltige globale Gesellschaft leistet.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Susanne Wiegand

CEO

Christian Schulz

CFO



# 01

## Strategie & Management

Eine zukunftsgerichtete Strategie begreift nachhaltiges geschäftliches Handeln als Chance für das eigene Unternehmen. Um den Herausforderungen und Chancen der heutigen Zeit proaktiv zu begegnen, stellt Nachhaltigkeit einen essenziellen und integralen Bestandteil erfolgreicher Unternehmensführung dar.

# 1. Strategie und Management

☑ > Wir übernehmen Verantwortung für die Qualität und Integrität unserer Produkte und Services, für unsere Mitarbeitenden und für unsere Umwelt. Nachhaltigkeit ist das Fundament unserer Geschäftsentwicklung, insbesondere in unsicheren und herausfordernden Zeiten. Unser Code of Conduct beschreibt unsere Werte als Grundlage für unser Handeln und ist für jeden Mitarbeitenden verbindlich.

*„Nach Definition unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden wir uns auf dem Weg zur Erreichung unserer Ziele permanent weiterentwickeln und uns kontinuierlich überprüfen. Wir befinden uns als Organisation in einem Prozess hin zu weniger Emissionen, der die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft betrifft. Deshalb machen wir unsere Ambitionen auch mit quantitativen Zielwerten deutlich. Die zur Zielerreichung notwendigen Maßnahmen werden jährlich evaluiert.“*

**Dr. Markus Grube**  
Head of Corporate Development

## 1.1 Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Wir untermauern unseren Anspruch durch die Teilnahme am UN Global Compact sowie durch ein Commitment zur Science Based Targets Initiative (SBTi). Dafür werden wir unsere Klimaziele in 2024 aktualisieren und erweitern: Sowohl vor- als auch nachgelagerte Prozesse unserer Lieferkette sollen in unseren „Near-term“ bzw. „Net Zero“-Ziel berücksichtigt werden. Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichten wir uns, unsere Strategie und unsere Aktivitäten an den Zielen für nachhaltige Entwicklung auszurichten (Sustainable Development Goals, SDGs).

Unser Selbstverständnis, unsere Werte und unsere Verpflichtungen aus den Stakeholder-Initiativen – all das fließt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein, die wir im Jahr 2022 erarbeitet haben. Vorangetrieben wird sie von einem des RENK Konzerns global agierenden ESG-Team mit dem Head of Corporate Development an der Spitze. Dieser berichtet zum Thema Nachhaltigkeit direkt an CEO und CFO des RENK Konzerns.





## Nachhaltigkeitsmanagement

Um dem Thema den notwendigen Stellenwert einzuräumen, wurde 2022 das zentrale ESG-Team gegründet, bestehend aus Head of Corporate Development, Chief Human Resources Officer, Chief Legal Officer, Head of Quality, Health, Safety & Environment (QHSE) Management und Head of Procurement Excellence. Dieses Team wird unterstützt durch Mitarbeitende aus den jeweiligen Bereichen und verfolgt das Ziel einer geschäftsbereichsübergreifenden Steuerung des strategischen Handlungsfelds Nachhaltigkeit. Die Abteilung Corporate Development fungiert als zentrale Koordinationsstelle sämtlicher ESG-Aktivitäten und steuert das funktionsübergreifende ESG-Team. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch mit unseren internen und externen Stakeholdern statt.



v. l. n. r.:

Dr. Carsten Greisert (Head of Quality, Health, Safety & Environment Management),  
 Brigitte Schnakenbourg (Chief Human Resources Officer),  
 Alexander Pingert (Head of Procurement Excellence),  
 Christin Mayer (Manager Corporate Development),  
 Luisa Fischer (Manager Compliance),  
 Rafaela Dafelmair (Manager Quality),  
 Florian Köhler (Chief Legal Officer),  
 Dr. Markus Grube (Head of Corporate Development)

## Nachhaltigkeitsstrategie

Ökologische, soziale und gesellschaftliche Nachhaltigkeit sind ein wesentlicher Bestandteil von RENKs Unternehmensstrategie. Durch den hohen Wirkungsgrad und die Langlebigkeit unserer Produkte sowie durch unseren Service über den gesamten Lebenszyklus hinweg tragen wir dazu bei, unsere Kunden mit eigenen Nachhaltigkeitszielen bei deren Erreichung kontinuierlich zu unterstützen. Zudem trägt RENK als systemrelevanter Partner für militärische Mobilitätslösungen zur Gewährleistung staatlicher Sicherheit und Verteidigungsfähigkeit bei, die notwendig sind, um gesellschaftliche Freiheit, wirtschaftlichen Wohlstand und soziale und ökologische Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

RENK ist von dem wertsteigernden Beitrag nachhaltiger Lösungen, Strukturen und Prozesse überzeugt. Deshalb setzen wir entschlossen Maßnahmen zu Nachhaltigkeit, Klimaschutz und umweltgerechter Entsorgung an den eigenen Standorten um. Wir haben uns für die zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Kennzahlen, unter Einbeziehung einer internen Wettbewerbsanalyse, Ziele gesetzt. Wir wollen eine treibende Kraft für Nachhaltigkeit in unseren Branchen sein und so den steigenden Erwartungen und Anforderungen unserer Stakeholder (Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Öffentlichkeit, Wettbewerber, Investoren) gerecht werden.

Wir überprüfen und schärfen unsere Strategie regelmäßig und passen die relevanten Themen und Zielparameter auf dieser Grundlage an. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtsjahr 2023 überprüft und vom Management der RENK Group AG bestätigt. Somit hatten sowohl die Nachhaltigkeitsstrategie als auch die zugehörigen Ziele, die für die Jahre 2025 und 2030 formuliert wurden, im Jahr 2023 weiterhin Bestand.



### Wesentliche Themen

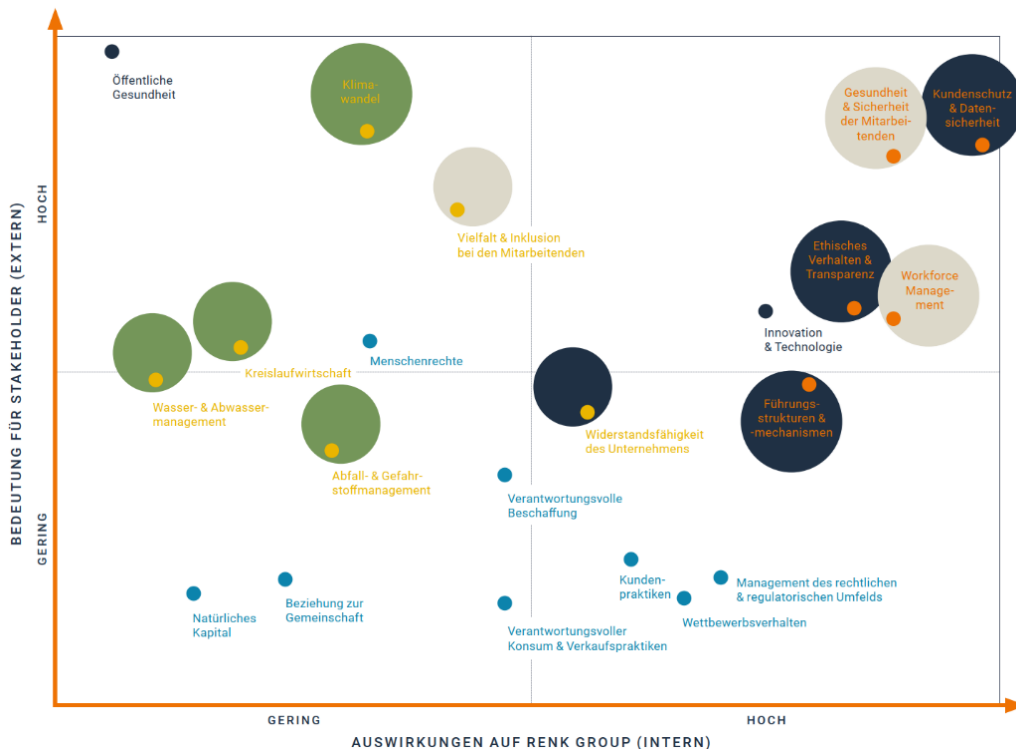
Die in 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Berichtsjahr 2023 im Rahmen eines Workshops durch das Management der RENK Group AG auf Aktualität überprüfen und erneut bestätigen lassen.<sup>1)</sup> Die Analyse stellt sicher, dass sowohl die Erwartungen und Anforderungen unserer Interessensgruppen, als auch die Auswirkungen von RENKs unternehmerischem Handeln auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft identifiziert werden.

Zu den wichtigsten Stakeholdern, die in der Wesentlichkeitsanalyse 2022 berücksichtigt werden, zählen Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten, Investoren und Wettbewerber. Das RENK ESG-Team hat die Bedeutung der verschiedenen Stakeholder mittels einer kombinierten Bewertung auf der Grundlage von Auswirkungen und Relevanz für das Unternehmen ermittelt. Die Berücksichtigung von negativen Auswirkungen war Bestandteil der Analyse. Eine Unterscheidung nach tatsächlich und potenziell negativen Auswirkungen wurde jedoch nicht getroffen. Darauf aufbauend haben wir die für unsere Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitskategorien identifiziert, wobei auch das Management Board und die erste Führungsebene des RENK Konzerns intensiv in die Priorisierung der Nachhaltigkeitskategorien einbezogen wurden. Es folgte eine Gewichtung der Ergebnisse, um die unterschiedliche Relevanz der Stakeholdergruppen für RENK zu berücksichtigen. Im Ergebnis fokussieren wir uns auf sechs Topkategorien, die die Wesentlichkeitsmatrix abbildet.

Die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie lief in enger Abstimmung mit dem Management Board. Aufbauend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse wurden zu jeder Kategorie Kennzahlen definiert. Diese wurden mit Zielwerten versehen und mit Projekten hinterlegt, die die Zielerreichung sicherstellen sollen. Wir werden auch zukünftig regelmäßig in Kontakt mit unseren Stakeholdern treten, um unsere wesentlichen Kategorien zu überprüfen und damit unsere Nachhaltigkeitsstrategie nach zu justieren.

Im Jahr 2024 werden wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse entsprechend den Anforderungen der ESRS<sup>2)</sup> der EFRAG<sup>3)</sup> durchführen und somit die Anforderungen der CSRD<sup>4)</sup> umsetzen. Auf Grundlage der Ergebnisse der neuen Wesentlichkeitsanalyse werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfassend überprüfen und ggf. anpassen. Die Ergebnisse werden zukünftig im Lagebericht des Geschäftsberichts vorgestellt.

### Wesentlichkeitsmatrix



### Wesentliche Themen

- ENVIRONMENTAL**
  - Klimawandel
- SOCIAL**
  - Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden
  - Workforce Management
- GOVERNANCE**
  - Kundenschutz und Datensicherheit
  - Ethisches Verhalten & Transparenz
  - Führungsstrukturen & -mechanismen

- Mittlere Bedeutung / Auswirkungen
- Höchste Bedeutung / Auswirkungen
- Weitere Prioritäten

<sup>1)</sup> Die Wesentlichkeitsanalyse wurde mit Hilfe der Software Datamaran erstellt.

<sup>2)</sup> European Sustainability Reporting Standards.

<sup>3)</sup> European Financial Reporting Advisory Group.

<sup>4)</sup> Corporate Sustainability Reporting Directive.

**Unser Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen**

RENK orientiert sich an den 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) der Vereinten Nationen. Diese Ziele und ihre 169 Unterziele sollen nachhaltige Entwicklung weltweit auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene sicherstellen. Sie richten sich an Politik, Gesellschaft, Wissenschaft und Unternehmen. Wir bei RENK fördern v. a. jene SDGs, die besonders im Einklang mit der RENK Nachhaltigkeitsstrategie stehen und bei denen wir mit unserem Geschäft die größten Einflussmöglichkeiten besitzen:

**Ziele der UN**

**RENKs Beitrag**



Sicherstellung eines gesunden Lebens und Förderung des Wohlbefindens für alle Menschen jeden Alters.

Die **körperliche und psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden** ist für RENK besonders wichtig. Wir schaffen ein sicheres und geschütztes Arbeitsumfeld.



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

RENK setzt sich für die **Förderung von Frauen im Management** ein. Unsere **Mitarbeitenden werden an ihrem Arbeitsplatz gleich behandelt** und haben **gleichen Zugang zu beruflicher Entwicklung**.



Etablieren von umweltverträglichen Prozessen und effiziente Nutzung von Ressourcen sowie Entwicklung sauberer Technologien.

RENK ist es wichtig, seine Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen. Daher legen wir unseren Fokus darauf, **innovative langlebige hocheffiziente Produkte** anzubieten.



Gleiche Möglichkeiten für alle – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Herkunft oder sozialen und wirtschaftlichen Status.

RENK hat sich ausdrücklich verpflichtet, **Chancengleichheit für jeden Menschen** zu gewährleisten und zu schaffen – unabhängig von Merkmalen, die ihn einzigartig machen.



Sicherstellen von nachhaltigen Konsum- und Produktionsmustern.

Durch **ressourceneffiziente Technologien, den Einsatz von Sekundärrohstoffen und die Förderung der Kreislaufwirtschaft** richtet RENK seine Wertschöpfungsprozesse neu aus.



Unverzügliches Handeln zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen.

Im Rahmen des RENK Umweltaktionsplans tragen wir sowohl mit **Maßnahmen innerhalb unserer Unternehmensgruppe** als auch mit **unseren nachhaltigen Produkten** zum Klimaschutz bei.

**RENKs Ziele für 2025 und 2030**

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse und in Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurden 2022 acht übergeordnete Nachhaltigkeitsziele in den Bereichen Environment, Social und Governance definiert, die zur Erfüllung der nationalen und internationalen Ziele beitragen sollen. Neben den jeweiligen Zielwerten liefert die untenstehende Tabelle auch Informationen zum jeweiligen Referenzjahr bzw. -wert sowie dem Status Quo der Zielerreichung für das Berichtsjahr 2023. Konkreter wird zum Stand der Zielerreichung in den jeweiligen themenspezifischen Kapiteln eingegangen.

Kategorie	Ziel	Zielwert 2025	Zielwert 2030	Referenzjahr / -wert	2023 01.01.-31.12.	Geprüft
E	Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energie (Strom)	60 %	100 %	2021 (53,5 %)	55,8 %	✓
	Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 & Scope 2)	-40 %	<b>Net Zero (für EU)</b> (2040 Net Zero für RoW)	2021 (25,0 kg CO <sub>2</sub> e / 1.000 € Umsatz)	22,9 kg CO <sub>2</sub> e / 1.000 € Umsatz	✓
	Reduzierung des Wasserverbrauchs	-10 %	-20 %	2021 (0,085 m <sup>3</sup> / 1.000 € Umsatz <sup>1)</sup> )	0,1150 m <sup>3</sup> / 1.000 € Umsatz <sup>2)</sup>	✓
S	Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen <sup>3)</sup>	16 %	20 %	2022	11,9 %	✓
	Erhöhung der Schulungsquote bzgl. Führungskräfteentwicklung	100 %	100 %	n / a	n / a <sup>4)</sup>	-
	Reduzierung der Arbeitsunfälle (LTIFR) <sup>5)</sup>	<10 <sup>6)</sup> / <2,0 <sup>7)</sup>	<10 / <2,0	2021 (14 / 2,8)	8,6 / 1,7	✓ / -
G	Lokale Umsetzung von Richtlinien	100 %	100 %	n / a	n / a <sup>8)</sup>	-
	Erhöhung der Schulungsquote für die Themen Kundenschutz, Datensicherheit und ethisches Verhalten	100 %	100 %	2021 n / a	95 %	-

<sup>1)</sup> Bei der Berechnung der Kennzahlen, bei denen reale Verbräuche nicht vorlagen, wurde über Headcounts extrapoliert.  
<sup>2)</sup> Der enorme Anstieg des Wasserverbrauchs lag vor allem an einem großen Wasserrohrbruch am RENK Standort Muskegon.  
<sup>3)</sup> Führungskräfte sind als Mitarbeitende mit disziplinarischer Leitungsfunktion definiert.  
<sup>4)</sup> Nach abgeschlossener Implementierung des Workforce-Management-Systems, und der daran angebotenen globalen Lernplattform, wird die Kennzahl ab 2024 messbar.  
<sup>5)</sup> Lost Time Injury Frequency Rate.  
<sup>6)</sup> Unfälle mit Ausfallzeiten pro 1.000.000 Arbeitsstunden (lt. deutschem Berufsgenossenschaftsstandard).  
<sup>7)</sup> Unfälle mit Ausfallzeiten pro 200.000 Arbeitsstunden (lt. US Occupational Safety and Health Administration Standard); Kennzahl nicht geprüft.  
<sup>8)</sup> Die Tochtergesellschaften berichten ab 2024 über die lokale Umsetzung von Richtlinien. Die Kennzahl wird nach vollständiger Rückmeldung konsolidiert und berichtet.



## Initiativen

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und Förderung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnisses sind für RENK die allgemein anerkannten Initiativen und Verbände von großer Relevanz. Ziel ist es, unternehmerisches Handeln entlang international anerkannter Nachhaltigkeitsstandards zu gestalten und somit zu einem effektiven Nachhaltigkeitsmanagement beizutragen.

<b>UNGC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verpflichtung zum <b>United Nations Global Compact (UNGC)</b> in 2022 und damit Beitrag zu einer gerechten und nachhaltigen Weltwirtschaft</li> <li>▪ Mitglied des UNGC Deutschland e. V. seit 2023</li> <li>▪ Teilnahme am Climate Ambition Accelerator Programm in 2023</li> <li>▪ Teilnahme an der Jahreskonferenz in Berlin in 2023</li> </ul>
<b>SBTi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Commitment zur <b>Science Based Target Initiative (SBTi)</b> in 2022</li> <li>▪ Ziel: Die Auswirkungen des Klimawandels zu minimieren und die notwendigen Maßnahmen auf das 1,5-°C-Ziel des Pariser Abkommens auszurichten</li> <li>▪ Umweltaktionsplan auf Basis wissenschaftsbasierter Ziele zur CO<sub>2</sub>-Reduktion in Entwicklung</li> <li>▪ Validierung der RENK Ziele durch SBTi in 2024 geplant</li> </ul>
<b>CdV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterzeichnung der <b>Charta der Vielfalt (CdV)</b> in 2023</li> <li>▪ Selbstverpflichtung von RENK, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu fördern</li> </ul>
<b>Blue City Augsburg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitglied des Netzwerks „<b>Blue City Augsburg</b>“ (Hauptsitz des RENK Konzerns) seit 2023</li> <li>▪ Unterstützung der klimafreundlichen Weiterentwicklung der Stadt Augsburg</li> <li>▪ Ziel: Durch ressourcenschonende Innovationen, digitale Technologien und gemeinsames Handeln das Klima zusätzlich zu verbessern</li> </ul>
<b>KUMAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitglied des Fördervereins <b>KUMAS – Kompetenzzentrum Umwelt e. V.</b> seit 2004</li> <li>▪ Ziel: Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für die Umweltwirtschaft und der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung in Bayern</li> </ul>

## Ratings

Im Berichtszeitraum hat sich RENK erstmals verschiedenen ESG Ratings unterzogen. Die Ergebnisse ermöglichen eine klare Identifikation von Chancen und Risiken und fördern die Transparenz gegenüber Stakeholdern.

- Beim ESG Risk Rating von **Sustainalytics** hat RENK einen Score von 22,6 (mittleres Risiko)<sup>1)</sup> erreicht und zählt damit zu den besten 15 % seiner Branche.<sup>2)</sup>
- **EcoVadis** ist ein weltweiter Anbieter von Nachhaltigkeitsratings und intelligenten, kollaborativen Tools zur Leistungssteigerung für globale Lieferketten. RENK hat im Berichtsjahr 2023 den Bewertungsprozess initiiert. Das Ergebnis wird im nächsten Bericht kommuniziert.
- Beim **S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA)** hat RENK 26/100 Punkten erzielt. <

<sup>1)</sup> Die Risikobewertungen basieren auf der endgültigen Bewertungspunktzahl: vernachlässigbares Risiko (0-10), geringes Risiko (10-20), mittleres Risiko (20-30), hohes Risiko (30-40) und schweres Risiko (40+).

<sup>2)</sup> RENK ist der Branche „Machinery“ zugeordnet.

## 1.2 Governance und Compliance

☑ > Corporate Governance bedeutet für die RENK Group AG zusammen mit ihren Tochtergesellschaften verantwortungsbewusstes, faires und verlässliches Handeln auf allen Unternehmensebenen – im Aufsichtsrat, im Vorstand sowie gegenüber allen Stakeholdern. Aufbauend auf den RENK Unternehmenswerten zählen dazu auch eine transparente Dokumentation und Kommunikation sowie eine vertrauensbasierte Zusammenarbeit, welche die Grundlage für eine gute Unternehmensführung innerhalb des RENK Konzerns bilden.

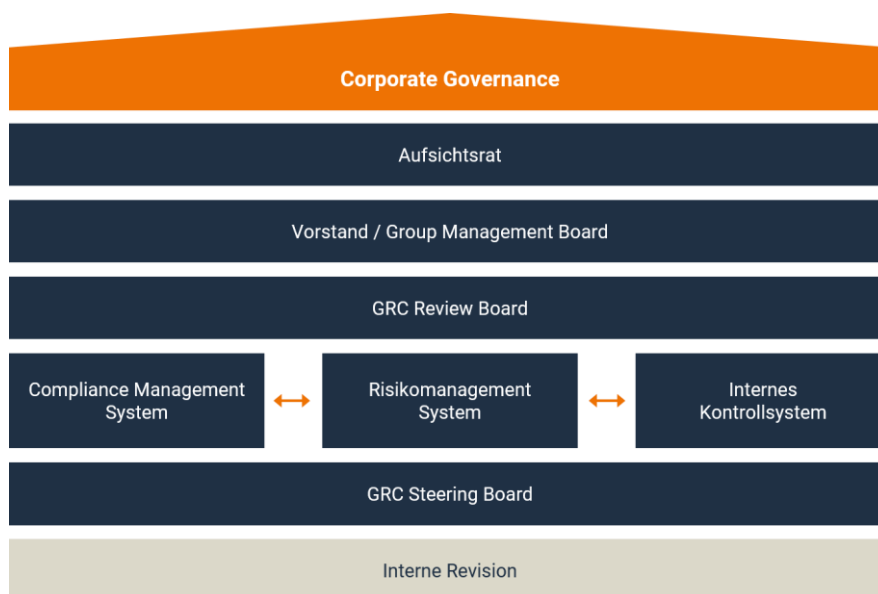
Die Corporate-Governance-Struktur begünstigt eine offene und risikomitigierende Compliance- und Integritätskultur und fördert gleichzeitig die strategischen Geschäftsbereiche.

*„Integres und rechtskonformes Handeln ist für uns selbstverständlich, sowohl im internen Arbeitsalltag als auch in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Wir sind überzeugt, dass die Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards zu unserem nachhaltigen Unternehmenserfolg beiträgt, und verlangen dies auch von unseren Lieferanten. Unsere systematischen internen Schulungen und Sensibilisierungen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Compliance-Kultur.“*

**Florian Köhler**  
Chief Legal Officer

### Governance, Risk & Compliance (GRC) Review Board

Im Rahmen des im Berichtsjahr 2023 überarbeiteten RENK Governance, Risk and Compliance Modells ist die Ethics & Compliance Funktion, neben anderen Fachbereichen, Bestandteil der zweiten Verteidigungslinie (Drei-Linien-Modell)<sup>1)</sup>. Kernaufgabe der Ethics & Compliance Funktion ist somit die Unterstützung des Vorstands sowie der Segmente bei der Steuerung von Compliance Risiken. Die Ethics & Compliance Funktion bildet eine von mehreren Steering Groups innerhalb des Governance, Risk & Compliance (GRC) Review Boards und berichtet quartalweise antizipierte Compliance Risiken an dieses. Das GRC Review Board bildet sich aus mindestens einem Vorstandsmitglied, dem Chief Legal Officer, den Segment Controllern, der Leitung Finanzen sowie dem Leiter Interne Revision.



<sup>1)</sup> Drei-Linien-Modell des Institute of Internal Auditors (IIA).

## Governance Richtlinien

Um die Geschäftstätigkeit des RENK Konzerns zu steuern, die Legalität aller Geschäftsvorgänge sicherzustellen und sonstigen wesentlichen Risiken zu begegnen, erlässt der Vorstand der RENK Group AG interne Regelungen unter anderem in Form von Richtlinien. Die Gruppengesellschaften haben die Anforderungen aller Richtlinien vollumfänglich umzusetzen. Zusätzliche Maßnahmen auf Grund von gesellschafts-, geschäfts- und landesspezifischen Anforderungen sind in lokalen Konzepten möglich. Die Richtlinien gelten vollumfänglich für alle Mitarbeitenden des RENK Konzerns. Zielsetzung ist der Erhalt eines hohen und gruppenweit einheitlichen Sicherheitsniveaus. Änderungen zu den Richtlinien, die sich im Berichtsjahr 2023 ergeben haben, sind im Kapitel Compliance Rahmenwerk und Richtlinien zu finden. <

## Exportkontrolle

Die Bundesrepublik Deutschland besitzt weltweit eines der strengsten Exportkontrollsysteme. Der Export von deutschen RENK Produkten wird im Wesentlichen über das Außenwirtschaftsgesetz (AWG) in Verbindung mit der Außenwirtschaftsverordnung (AWV) geregelt. Die Leitlinien für die Genehmigungsbehörden stellen die politischen Grundsätze der Bundesregierung für den Export von sonstigen Rüstungsgütern vom 26. Juni 2019 dar.

Die sonstigen Rüstungsgüter sind in Teil I Abschnitt A der Ausfuhrliste, einer Anlage zur AWV, aufgeführt. Die Genehmigungspflicht bezieht sich im Wesentlichen auf die Ausfuhr dieser Güter. Darunter fallen nicht nur Waren, sondern auch Technologie, Software, sowie technische Unterstützung und Handels- und Vermittlungsgeschäfte. Der Außenwirtschaftsverkehr, insbesondere der Export von Rüstungsgütern kann durch die Anordnung von Genehmigungserfordernissen oder Verboten beschränkt werden. Im deutschen Recht werden Vorgaben auf europäischer Ebene in den jeweiligen Positionen des Anhangs I der EG-Dual-Use-VO und den deutschen Ausfuhrlisten umgesetzt.

Für jedes andere Land, aus dem RENK Produkte vertreibt, gelten die national anwendbaren Exportkontrollgesetze entsprechend. Dementsprechend unterliegen sämtliche internationalen Ausfuhren unserer unternehmensinternen Exportkontrollorganisation. Genehmigungen für den Export von sonstigen Rüstungsgütern werden nur erteilt, wenn zuvor über eine entsprechende schriftliche Zusicherung des Endverwenders der Endverbleib dieser Güter sichergestellt ist. Die Erteilung von Genehmigungen kann zusätzlich von einer Zustimmung des Empfängerstaates zu Vor-Ort-Überprüfungen des Endverbleibs abhängig gemacht werden.

Der RENK Konzern nimmt das sensible Thema Exportkontrolle äußerst ernst und setzt die Einhaltung nationaler und internationaler gesetzlichen Vorschriften mit zahlreichen internen Arbeitsstandards und Richtlinien um. Auf Gruppenebene werden allgemein anwendbare Standards für die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften zur Verfügung gestellt. Die zuständigen Exportkontrollabteilungen überwachen die einzelnen Transaktionen mit Schwerpunkt auf Exportkontrolle und Wirtschaftssanktionen und stellen, wo nötig, entsprechende Exportgenehmigungsanträge bei den zuständigen Behörden. Durch die Einhaltung von internen Vorgaben und Prozessen zur Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben wird der Erfolg im Exportgeschäft des RENK Konzerns im Rahmen der geltenden Vorschriften sichergestellt.

## Compliance Management

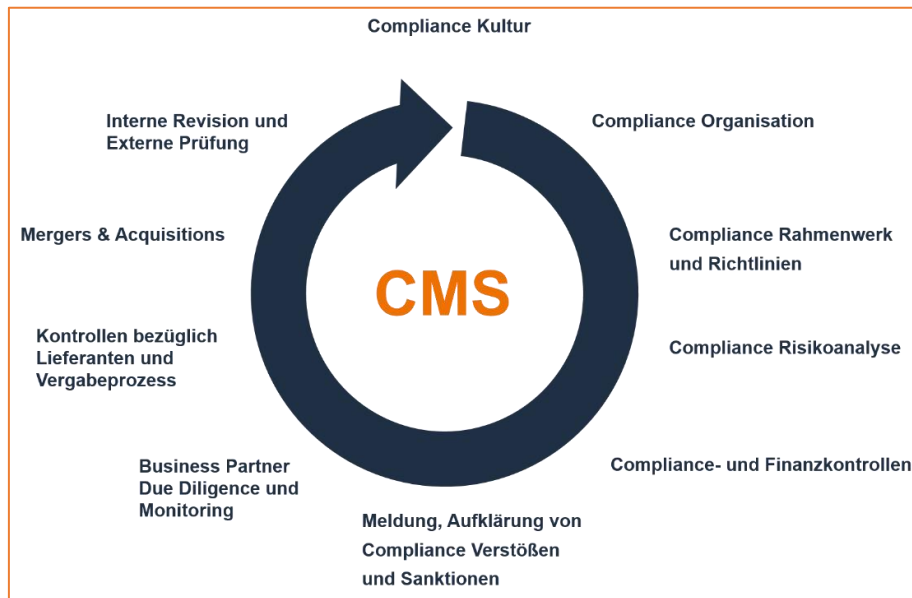
> Der RENK Konzern bekennt sich als weltweit tätige Unternehmensgruppe zu seiner gesellschaftlichen und rechtlichen Verantwortung. Zu dieser Verantwortung gehört, dass wir uns an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren und nachhaltig handeln.

Ethics & Compliance ist ein fundamentaler Bestandteil der Unternehmensstrategie und -kultur von RENK und wird von allen Mitarbeitenden gelebt. Dies beginnt mit dem Vorstand der RENK Group AG und umfasst alle lokalen Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeitenden innerhalb von RENK.

Um das Unternehmen und seine Mitarbeitenden vor Rechts- und Reputationsrisiken zu schützen, verfügt RENK über ein gruppenweites Compliance Management System (CMS). Ziel des CMS ist die Prävention und ggf. Früherkennung von Gesetzesverstößen wie Korruption, Geldwäsche, Wettbewerbsverstöße und Verstößen gegen das Außenwirtschaftsrecht. Einen weiteren CMS-Schwerpunkt bilden die Themenbereiche Datenschutz und Informationssicherheit. Das CMS dient der aktiven Risikosteuerung und nimmt eine Schutzfunktion für RENK und seine Mitarbeitenden ein.



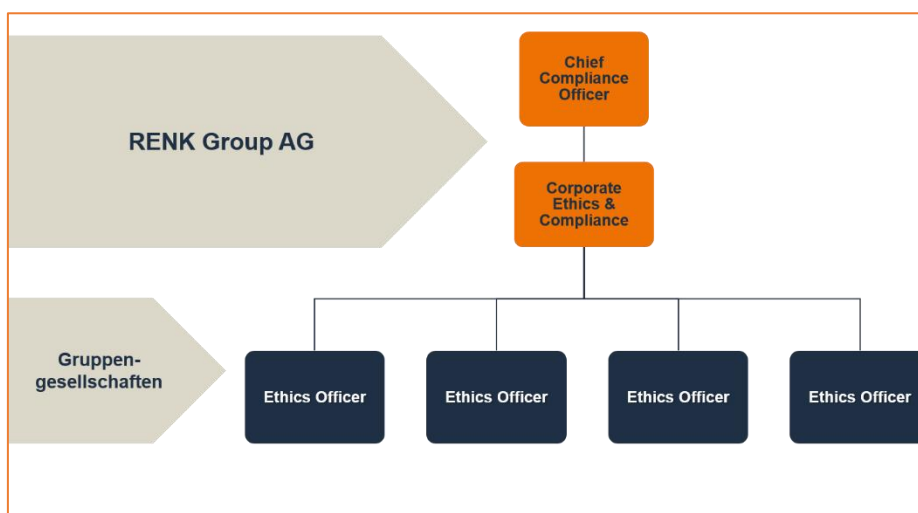
Der Aufbau des CMS von RENK orientiert sich an nationalen und internationalen Standards und beinhaltet folgende Kernelemente:



### RENK Compliance Organisation

Der Vorstand der RENK Group AG hat die Compliance Organisation etabliert, die durch den Chief Compliance Officer geleitet wird. Die Compliance Funktion ist Bestandteil des Ressorts der Vorstandsvorsitzenden. Der Chief Compliance Officer berichtet unmittelbar an die Vorstandsvorsitzende. Darüber hinaus erstattet der Chief Compliance Officer regelmäßig dem Aufsichtsrat der RENK Group AG Bericht zum CMS, aktuellen Compliance Risiken sowie etwaigen Vorfällen. Signifikante Compliance Risiken und Vorfälle werden außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung ad hoc eskaliert. Dem Chief Compliance Officer untersteht die Corporate Ethics & Compliance Abteilung, die wiederum vom Lead Compliance Officer geleitet wird und das gruppenweite CMS umsetzt und weiterentwickelt.

Im Berichtsjahr wurde für jede Gruppengesellschaft erstmalig ein „Ethics Officer“ ernannt. Ethics Officer sind keine Vollzeit Compliance Manager, sondern Führungskräfte oder Mitarbeitende, die eine besondere Zuständigkeit für das Thema Ethics & Compliance übernehmen. Ausnahmen bilden Standorte, deren hohe Mitarbeiterzahl einen Vollzeit Compliance Manager erforderlich macht. Ethics Officer unterstützen die Corporate Ethics & Compliance Abteilung bei der effektiven Umsetzung von Compliance Maßnahmen in den jeweiligen Standorten oder bei Fragen, die in diesem Zusammenhang am Standort entstehen.



## Compliance Rahmenwerk und Richtlinien

Verbindliche ethische Verhaltensgrundsätze sowie Compliance Anforderungen sind für alle Mitarbeitenden im RENK Code of Conduct niedergelegt. Dieser Verhaltenskodex ist das zentrale Element der internen Compliance und wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Er enthält Vorgaben für ein gesetzeskonformes und integriertes Verhalten. Die in ihm enthaltenen Verpflichtungen gelten innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe, sowie gegenüber externen Partnern und der Öffentlichkeit. Damit bildet der Code of Conduct den Rahmen für alle Entscheidungen von RENK und seinen Mitarbeitenden. Auch in diesem Jahr wurde der Code of Conduct überarbeitet und insbesondere an die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) angepasst.

Verschiedene Compliance Richtlinien ergänzen den Code of Conduct. Sie unterstützen Mitarbeitende bei der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie bei der Umsetzung interner Compliance Prozesse. Im Berichtsjahr wurde ein gruppenweiter Prozess zur Gewährung von Spenden und Sponsoring implementiert. Demnach muss jede Spende bzw. jedes Sponsoring den gesetzlichen und internen Regelungen entsprechen und bedarf einer gesonderten Prüfung durch die Corporate Ethics & Compliance Abteilung.

Darüber hinaus wurden konkrete Handlungseinweisungen und Genehmigungsprozesse zum Umgang mit Interessenkonflikten und Nebentätigkeiten eingeführt. Geschäftliche Entscheidungen sind ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien zu treffen und dürfen nicht von persönlichen Interessen oder Beziehungen beeinflusst werden. Um Objektivität zu wahren, ist eine strikte Trennung von beruflichen und privaten Interessen geboten.

[↪ Weitere Informationen zum RENK Code of Conduct](#)

## Aufdeckung von Compliance-Verstößen

Eine offene und transparente Kommunikationskultur ist wesentlicher Bestandteil gut funktionierender Compliance. Bei Zweifeln hinsichtlich des korrekten Verhaltens im geschäftlichen Umfeld ermutigt RENK seine Mitarbeitenden ausdrücklich, diese offen anzusprechen und Hilfe oder Rat einzuholen. Alle Mitarbeitenden wissen durch die durchgeführten Compliance Schulungen, durch den Aushang von Postern und durch die Verteilung von Flyern an wen sie sich bei Zweifelsfällen und Fragen wenden können.

RENK verfügt über klare und transparente Prozesse, die sicherstellen, dass Compliance-Verstöße erkannt, aufgeklärt und unverzüglich abgestellt werden. Über das digitale Hinweisgebersystem RENK Integrity Line können potenzielle Gesetzes- oder Richtlinienverstöße online gemeldet werden.

Durch die Einrichtung von diesem geschützten digitalen Postkasten haben hinweisgebende Personen die Möglichkeit, anonym mit der Corporate Ethics & Compliance Abteilung zu kommunizieren. Die RENK Integrity Line steht in mehreren Sprachen zur Verfügung und richtet sich an alle Mitarbeitenden von RENK, aber auch an Kunden, Lieferanten und sonstige Dritte.

Eingehende Meldungen werden durch die Corporate Ethics & Compliance Abteilung geprüft und bearbeitet. Die Bearbeitung erfolgt im Rahmen eines festgelegten Incident Management Prozesses, der im Berichtsjahr eingeführt wurde und die Wahrung der Vertraulichkeit sowie den Schutz der hinweisgebenden Person sicherstellt.

RENK toleriert keine Verstöße gegen Gesetze oder interne Richtlinien. Sofern Compliance Verstöße festgestellt werden, erfolgt eine Prüfung und Umsetzung geeigneter und angemessener Sanktionsmaßnahmen. Über die Durchführung entscheidet das Incident Response Committee, in dem die Corporate Ethics & Compliance Abteilung vertreten ist. Die Sanktionsmaßnahmen reichen in Abhängigkeit von der Schwere des Verstoßes von arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Konsequenzen bis zur Stellung einer Strafanzeige. Die Umsetzung der Sanktionsmaßnahmen wird gruppenintern überwacht. Im Jahr 2023 wurde ein Verdachtsfall als schwerwiegend eingestuft. Dieser bezieht sich auf die Kategorie Exportkontrolle. Im Mittelpunkt stehen potenzielle Arbeitsfehler, die in formaler Hinsicht zur Verletzung von Ausfuhrbestimmungen geführt haben könnten und der zuständigen Behörde mitgeteilt wurden.

## Compliance-Schulungen

Um ein Bewusstsein für den Umgang mit integritätsrelevanten Sachverhalten zu schaffen und notwendige Kenntnisse für ein rechtskonformes und transparentes Verhalten zu vermitteln, führen wir für alle Mitarbeitenden verpflichtende Compliance Trainings durch. Das Compliance Trainingskonzept verfolgt einen zielgruppenorientierten Ansatz. Das bedeutet, dass die Schulung eines Mitarbeitenden stets auf dessen jeweiligen Arbeitsbereich und damit auf dessen spezifische Risikoexposition ausgerichtet ist. Je nach Themenkomplex stellen wir Mitarbeitenden E-Learnings und / oder Präsenz- bzw. virtuelle Trainings zur Verfügung, die in einem festgelegten Schulungsintervall zu wiederholen sind.

Präsenz- bzw. virtuelle Schulungen richten sich vornehmlich an die Risikogruppen Einkauf, Vertrieb und Service / After Sales sowie an neue Mitarbeitende. Die Inhalte wurden auf die im jeweiligen Arbeitsgebiet vorherrschenden Compliance Risiken abgestimmt und interaktiv aufbereitet.

E-Learnings stellen gruppenweit einheitliche Compliance Kenntnisse auf allen Unternehmensebenen sicher und können selbstständig und flexibel am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Alle Mitarbeitenden haben ein „Code of Conduct“ Training als Grundlagenschulung zu absolvieren. Die Schulungsquote liegt bei 95 %.<sup>1)</sup> Darüber hinaus werden verpflichtende Vertiefungsmodulare angeboten. Im Berichtsjahr wurden die Vertiefungsmodulare Informationssicherheit, Exportkontrolle, Korruptionsprävention und Datenschutz ausgerollt.

### Datenschutz und Informationssicherheit

RENK nimmt den Schutz personenbezogener Daten ernst. Unser Unternehmen verfügt über interne Prozesse und Vorgaben, die sicherstellen, dass personenbezogene Daten von Mitarbeitenden, ehemaligen Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen ausschließlich im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben verarbeitet werden. RENK hat einen externen Datenschutzbeauftragten, der zusammen mit den internen Datenschutzkoordinatoren eine zentrale Rolle einnimmt und globale Standards setzt. Letztere berichten direkt an den Vorstand. Weitere Informationen, u.a. zu Verstößen, sind im Anhang zu finden.

RENK stellt die Sicherheit seiner Informationen sowie der Daten seiner Kunden an oberste Stelle. Insbesondere den Schutz gegen Cyberbedrohungen nehmen wir sehr ernst. RENK betreibt hierfür ein Cybersicherheitsprogramm, um böswillige Aktivitäten, die die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen beeinträchtigen könnten, zu verhindern, zu erkennen und darauf zu reagieren.

Dieses wird maßgeblich unterstützt durch unser zentrales Cyber Defense Center (CDC), welches das digitale Territorium von RENK schützt und wichtige, operative Sicherheitsfunktionen bündelt. Die kontinuierliche Überwachung und Analyse der Sicherheitslage trägt dazu bei, Schäden abzuwenden und Risiken zu minimieren. RENK verfügt über eine Sicherheitsorganisation und eine ISO 27001 Zertifizierung auf der Basis von IT-Grundschutz des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI).

Diese Zertifizierung bescheinigt dem Auftragsabwicklungsprozess an den deutschen Kernstandorten Augsburg, Rheine und Hannover die Umsetzung der notwendigen technischen, organisatorischen und infrastrukturellen Sicherheitsmaßnahmen. Das Management von IT-Schwachstellen ist ein dynamischer Prozess, der ständiges Scannen, Beheben und Validieren umfasst.

Quantitative Schwachstellenkennzahlen werden kontinuierlich überwacht und bewertet. Um die Risiken durch menschliches Handeln zu minimieren, schulen und sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden einmal jährlich verpflichtend (E-Learning) sowie unterjährig und anlassbezogen durch weitere Maßnahmen (z. B. E-Mail, Newsletter, Intranet) hinsichtlich Sicherheitsbedrohungen und dem richtigen Umgang mit Informationen. RENK aktualisiert und verbessert sein Informationssicherheitssystem ständig, um bestmöglich darauf vorbereitet zu sein, Ausfälle von IT-Systemen und schwerwiegende Cybersicherheitsvorfälle zu verhindern und abzumildern. < ☑

### Transparentes Risikomanagement

Im Lagebericht des RENK Geschäftsbericht 2023 ist der Chancen- und Risikobericht im Kapitel 8.2 zu finden.

---

<sup>1)</sup> Mitarbeitende sind nach dem aktuellen Schulungskonzept geschult.



## Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Als weltweit agierende Unternehmensgruppe bekennt sich RENK zur uneingeschränkten Achtung der Menschenrechte. RENK ist überzeugt, dass die Wahrnehmung sozialer Verantwortung für das Wohl von Menschen der Grundstein für nachhaltigen Erfolg ist. Die Einhaltung der Menschenrechte, sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der Lieferkette, ist für RENK daher ein fundamentaler Bestandteil guter Unternehmensführung und fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert.

Im Berichtsjahr wurde mit dem „Human Rights Committee“ eine zentrale Zuständigkeit für die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und gleichwertigen internationalen Normen geschaffen. Die Anforderungen des LkSG sind für RENK ab dem Jahr 2024 verpflichtend, jedoch wurden schon im Berichtsjahr eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen, um eine vollständige Umsetzung sicherzustellen.



v. l. n. r.:

Luisa Fischer (Manager Compliance),  
 Alexander Pingert (Head of Procurement  
 Excellence),  
 Christin Mayer (Manager Corporate  
 Development),  
 Dr. Carsten Greisert (Head of Quality,  
 Health, Safety & Environment  
 Management)

Hierzu gehört unter anderem die Überarbeitung des Supplier Code of Conducts. Der Supplier Code of Conduct beschreibt die Werte und Grundprinzipien von RENK, die von Lieferanten und sonstigen Business Partnern zu beachten sind. Der Supplier Code of Conduct ist verbindlich und Grundlage der Zusammenarbeit. Die im Supplier Code of Conduct enthaltenen Anforderungen orientieren sich an Gesetzen und international anerkannten Standards wie dem UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Arbeitsstandards. Im Vordergrund steht der Schutz des Lebens sowie der physischen und mentalen Gesundheit von Menschen.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein Lieferanten-Screening-Prozess zur Identifizierung und Begrenzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken in der Lieferkette implementiert, sowie eine Menschenrechtserklärung des Vorstandes veröffentlicht. Mit dem bereits erwähnten digitalen Hinweisgebersystem RENK Integrity Line verfügt RENK über ein angemessenes Beschwerdeverfahren, welches die vertrauliche Meldung von Menschenrechts- und Umweltverletzungen ermöglicht.

[↪ Weitere Informationen zur RENK Menschenrechtserklärung](#)

[↪ Weitere Informationen zum RENK Supplier Code of Conduct](#)



# 02

## Produkte & Entwicklung

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Produkte, Dienstleistungen, Prozesse und Fähigkeiten nehmen wir unsere Verantwortung ernst. Innovation, Technologieoffenheit und Nachhaltigkeit als Zukunftstreiber ermöglichen eine langfristige Kundenbindung.

## 2. Produkte und Entwicklung

### RENKs Produktportfolio

Bei RENK sehen wir es als unsere Aufgabe an, eine sichere und nachhaltige Zukunft zu ermöglichen. Wir sind einer der weltweit führenden Hersteller von einsatzkritischen Antriebslösungen für eine Vielzahl von Verteidigungs- und zivilen Endmärkten. Wir produzieren, verkaufen und warten Anwendungen wie Getriebe, Power-Packs, hybride Antriebssysteme, Fahrwerkssysteme, Gleitlager, Kupplungen und Testsysteme. Unser Ziel ist es, den globalen Bedürfnissen nach Frieden und Sicherheit sowie einer ressourcenschonenden Welt gerecht zu werden und zu einer sicheren und nachhaltigen Zukunft beizutragen.

*„Der Klimawandel und die Dekarbonisierung zählen zu einer der größten – wenn nicht der größten – Herausforderung unserer Zeit. Wir als RENK sind uns unserer Verantwortung bewusst und leisten mit einigen unserer Kerntechnologien einen erheblichen Beitrag zu mehr Energie-Effizienz sowie zum Ausbau erneuerbarer Energien wie z. B. im Bereich Wasserstoff, CCUS, großen industriellen Wärmepumpen und im Bereich der Windenergie.“*

**Nadine Despineux,**  
CEO Division Marine & Industry

Für militärische Landfahrzeuge entwickeln und produzieren wir hochwertige, effiziente Mobilitätslösungen für Ketten- und Radfahrzeuge wie Schalt-Wende-Lenk-Getriebe, Fahrwerkssysteme, Motoren und wahlweise hybride Antriebe. Dazu gehören u. a. einsatzerprobte, extrem leistungsfähige, zuverlässige und gewichtsoptimierte Getriebe- oder Triebwerks-Lösungen für jede Anwendung, welche weltweit bei über 70 Landstreitkräften eingesetzt werden.

RENK bietet mit seinen Industrie- und Marinegetrieben sowie Kupplungen ein breites Produktportfolio. Ob bei Megayachten, Eisbrechern, der kommerziellen Schifffahrt, der Marine oder bei Forschungsschiffen – unsere maßgeschneiderten Antriebslösungen überzeugen durch Präzision, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit. Unsere Marinegetriebe werden von Seestreitkräften und Regierungen von über 40 Ländern weltweit genutzt. Wir sind somit Technologieführer und ein weltweit führender Anbieter für komplexe Antriebsanlagen für Marineschiffe.

Für verschiedene Industriebereiche entwickeln und produzieren wir Getriebe, Gleitlager und Kupplungen. Durch die Langlebigkeit und den hohen Wirkungsgrad unserer Produkte helfen wir unseren Kunden dabei, Nachhaltigkeit und Effizienz zu erhöhen.

Zudem bieten wir Prüfsysteme für die Entwicklung, Produktion und Qualitätssicherung von Systemen, Produkten und Komponenten. Unsere Kunden kommen aus der Verteidigungs-, Luft- und Raumfahrt-, Mobilitäts- und Schifffahrtsindustrie, für die wir schlüsselfertige Lösungen liefern oder Inhouse-Tests als Dienstleistung durchführen.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsberichts legen wir den Fokus auf ausgewählte Produkte aus unserem Portfolio, die sich dadurch auszeichnen, dass sie entweder deutliche Effizienzvorteile bieten oder neue Technologien ermöglichen.

RENK Turbogetriebe, Kupplungen und Gleitlager wurden in der Vergangenheit vielfach in Anlagen zu Energieerzeugung eingesetzt. Durch sie werden Betriebssicherheit, Effizienz und Nachhaltigkeit von konventionellen Kraftwerken und Wasserkraftwerken erheblich verbessert. Durch kontinuierliche Weiterentwicklung ist es gelungen, die Gleitlager-Technologie noch weiter zu optimieren und damit neue Standards für On- und Offshore-Windenergieanlagen ab 5 Megawatt zu setzen.

RENK Turbogetriebe werden in den neuen Energiemärkten, wie der Wasserstoffwirtschaft (z. B. Getriebe für Verdichter), den Energietransport, sowie klimaneutraler Kreisläufe durch die Abscheidung und anschließender Nutzung von Kohlenstoff – Carbon Capture (Usage) & Storage –, Energiespeicherung und Großwärmepumpen für Fernwärmenetze sowie Prozesswärme und -kälte, eingesetzt und sind auch für die Entwicklung neuer Lösungen von besonderer Bedeutung.

**Nachhaltige Produkte**

**Vorteile**

IFPS  
(Integrated Front-End Power System)



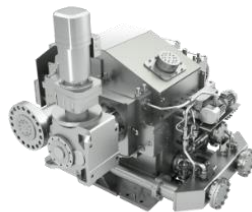
- Einsparung ggü. herkömmlichem Schiffsgenerator ca. 1.090 t CO<sub>2</sub> pro Jahr
- Platzsparende Front-End-Installation
- Verwendung effizienter Permanentmagnet-Generatoren

PSC  
(Propeller Shaft Clutch)



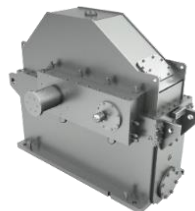
- Funktion in ein schaltbares RENK Getriebe integrierbar
- Einzigartige Möglichkeit der Entkopplung der Propellerwelle – ohne manuellen Eingriff
- Wesentlicher Beitrag zur Gesamtenergieeffizienz großer Handelsschiffe

etaX®- und HET-Gear®  
(High Efficiency Technology)



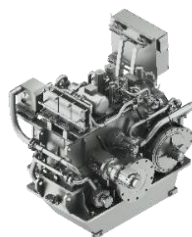
- Reduzierung der Energieverluste um 50 %
- Wirkungsgrad von bis zu 99,6 %
- Bei Leistung von 100 MW sind Leistungseinsparungen von bis zu 700 kW und CO<sub>2</sub>-Einsparungen von bis zu 1.246 t pro Jahr möglich

Turbogetriebe



- Turbogetriebeportfolio für die neuen sich entwickelnden Märkte der Erzeugung und des Transports von Wasserstoff sowie Speicherung und Nutzung von Kohlenstoffdioxid (CCUS)

Marine Spezialgetriebe



- Materialeinsparungen für Marinegetriebe von ca. 11 % bei Radsätzen und Gehäusen
- Gewichtsreduzierung von ca. 10 %
- Dadurch weniger Kraftstoffverbrauch und damit CO<sub>2</sub>-Einsparungen

Condition-Monitoring / TechCompanion



- Reduziert Ausfallzeiten
- Intelligente Zustandsüberwachung
- Schnelle und CO<sub>2</sub>-neutrale Instandhaltung durch TechCompanion App

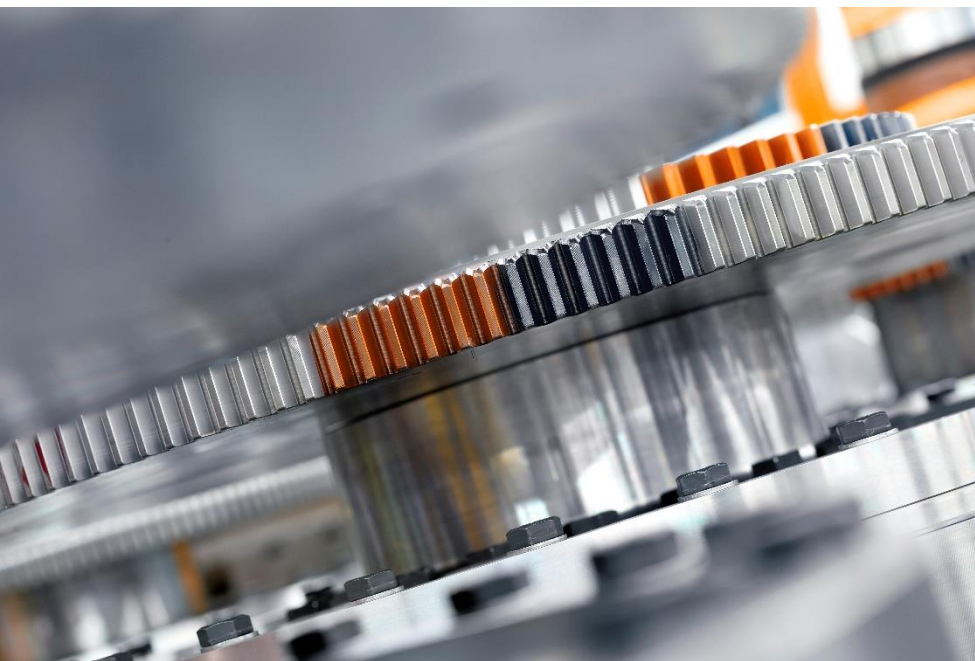


## 2.1 Elektrifizierung und Hybridisierung

Alternative Antriebstechniken, die emissionsarm und klimafreundlich sind, sind längst nicht mehr nur in der Automobilindustrie zu finden. Auch bei komplexen Antriebssträngen in industriellen Anwendungen, im Schiffbau und in militärischen Fahrzeugen können Effizienzvorteile genutzt, Betriebskosten gesenkt und Emissionsrichtlinien eingehalten werden. Ein Großteil der Schiffe weltweit fährt bereits mit einer hybriden Antriebskombination, die zu deutlichen Brennstoffeinsparungen, geringeren Energieverlusten und einem höheren Wirkungsgrad führen kann.

### PTO-Lösungen für maritime Anwendungen

Eines der wichtigsten Argumente für ein neues Schiffsdesign ist Nachhaltigkeit und Energieeffizienz. RENK ermöglicht es seinen Kunden, die damit verbundenen steigenden Anforderungen durch maritime Power Take Off (PTO) Lösungen z. B. für Zweitakt-Dieselmotoren umzusetzen. Im Vergleich zu herkömmlichen Aggregaten an Bord können PTO-Lösungen durch den erhöhten Wirkungsgrad der Hauptantriebsmaschine effizienter Strom erzeugen. Dies führt unter anderem zu einer Einsparung von Kraftstoff und einer damit einhergehenden Reduzierung von Abgasemissionen. Die Möglichkeit der hauptmotorischen Stromerzeugung spielt bei der zunehmend strenger werdenden Umweltgesetzgebung zu Schiffsemissionen eine wichtige Rolle. Diese macht ein solches System in Zukunft unverzichtbar.



Das RENK IFPS ist eines der PTO-Systeme aus unserem Produktkatalog. Diese Front-End-Lösung besteht aus einem einstufigen Getriebe, einem oder mehreren Generatoren und den zugehörigen Frequenzumrichtern sowie den Transformatoren für die Verbindung mit dem Netz des Schiffes. Ihr Design ermöglicht die Front-End-Installation, die besonders platzsparend ist und damit wertvollen, zusätzlichen Frachtraum an Bord schafft, welches auch in bestehende Schiffdesigns eingebaut werden kann. Direkt auf der Vorderseite des Motors montiert, benötigt das System keinen zusätzlichen Unterbau, was sowohl die Installations- als auch Materialkosten reduziert. Das modulare Konzept erlaubt außerdem die Anpassung mehrerer Generatoren der gleichen Größe.

Der Vorteil hierbei ist, dass die Nennleistung der Anlage ohne zusätzlichen axialen Raum von 500 kW bis 2.000 kW skalierbar ist. Der große Wettbewerbsvorteil des IFPS-Systems ist seine hohe Effizienz. Dank der durch das Getriebe erhöhten Drehzahl können beim IFPS besonders effiziente Permanentmagnet-Generatoren verwendet werden. Aufgrund des hohen Kraftstoffverbrauchs großer Frachtschiffe führt der Effizienzvorteil zu insgesamt signifikanten Kraftstoff- und damit Emissionseinsparungen im Vergleich mit anderen PTO-Lösungen. Damit spart unser IFPS gegenüber einem herkömmlichen Schiffsgenerator 1.090 t CO<sub>2</sub> pro Jahr.<sup>1)</sup>

Das RENK IFPS wurde auf einer Serie von sechs neuen, besonders umweltverträglichen Tankern installiert. Die Schiffe fahren mit neuartigem Methanolantrieb und reduzieren somit sowohl CO<sub>2</sub>- als auch weitere Schadstoffausstöße, z. B. die NO<sub>x</sub>-Emissionen, um etwa 60 %.

<sup>1)</sup> Leistung 2,5 MW bei 4.000 Betriebsstunden pro Jahr.



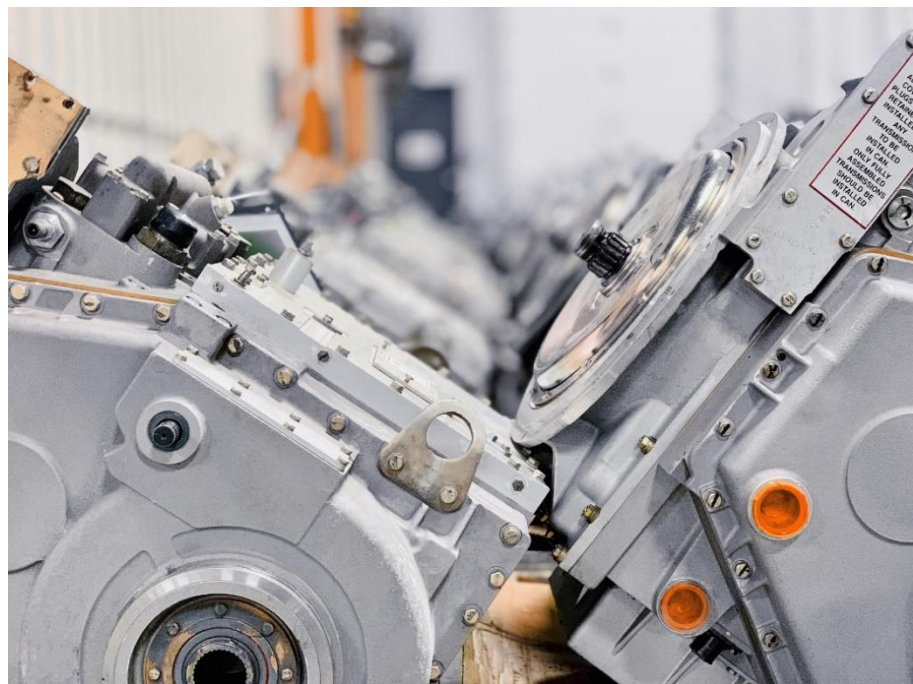
### PTO-Lösungen für Militärfahrzeuge

Militärische Hybridfahrzeuge bieten eine Reihe von Vorteilen gegenüber herkömmlichen rein dieselbetriebenen Fahrzeugen. Zu den wichtigsten Vorteilen gehören ein geringerer Kraftstoffverbrauch und geringere Emissionen, eine verbesserte Leistung und weitere wichtige funktionale Merkmale:

- RENK bietet nicht nur die geforderten Komponenten für Hybridsysteme an, sondern entwickelt und implementiert auch komplette System-Lösungen.
- Nach unserer Einschätzung ist unser Getriebeportfolio für Kettenfahrzeuge das umfangreichste auf dem Markt. Die meisten unserer Getriebe verfügen über eine PTO- / Power Take In- (PTI) Lösung oder diese können leicht nachgerüstet werden.
- Mit der PTO- / PTI-Lösung kann ein durch uns entwickelter elektrischer Motor-Generator integriert werden, um Strom zu erzeugen bzw. aus dem Energiespeicher elektrische Antriebsleistung zur Verfügung zu stellen. Alternativ kann ein Motor-Generator zwischen Dieselmotor und Getriebe oder direkt in dem Getriebe integriert werden.
- Neben dem rein elektrischen Fahren, dem Bereitstellen von elektrischer Energie sowohl für Verbraucher in dem Fahrzeug als auch extern, kann auch der Dieselmotor mittels E-Maschine gestartet werden und somit entfällt der herkömmliche Anlasser.
- RENK verfügt hierzu über die skalierbare Leistungselektronik und Steuerung qualifiziert für militärische Anwendungen.

Die Zukunft gehört dem Hybridantrieb: Der Motor-Generator arbeitet – in Kombination mit einem elektrischen Energiespeicher – als Motor, der den Antriebsstrang parallel zum Verbrennungsmotor mit zusätzlicher Antriebsleistung versorgt. Diese Kombination liefert insgesamt mehr Leistung oder ermöglicht den Einsatz eines kleineren Verbrennungsmotors.

Bei negativer Beschleunigung (Bremsmanövern) erzeugt die Elektromaschine, die dann als Generator arbeitet, elektrischen Strom, der den Energiespeicher wieder auflädt. Dabei konnten wir zeigen, dass eine deutliche Treibstoffersparnis, gegenüber einem konventionellen Dieselantrieb möglich ist. Zudem erlaubt die ausschließliche Nutzung des Elektroantriebs eine geräuschlose Fortbewegung des Fahrzeugs, oder einen über längere Zeit geräuschlosen Betrieb in der Einsatzstellung ohne Betrieb des Verbrennungsmotors. Darüber hinaus können logistische Fahrten, z. B. Ausfahren aus der Werkstatt und dem Depot oder Verladung auf Bahn / Schiff, rein elektrisch durchgeführt werden. Dies ist im Hinblick auf geringeren Verschleiß des Verbrennungsmotors, insbesondere bei Kaltstart, sowie Geräusch- und Abgasemission vorteilhaft.



### PTH-Lösungen für maritime Anwendungen

Für Schiffe, die Gefahrstoffe transportieren, gelten besondere Anforderungen hinsichtlich der Sicherheit auf See. Für solche Schiffe ist ein redundanter Schiffsantrieb verpflichtend, um eine Manövrierunfähigkeit des Schiffs bestmöglich auszuschließen und eine sichere Rückkehr in den Hafen zu ermöglichen. Viele Schiffe dieser Kategorie verfügen heute über zwei vollständig voneinander getrennte Antriebsstränge. Um die hohen Investitionskosten hierfür zu vermeiden und mit nur einer Schiffschraube dennoch einen redundanten Antrieb zu ermöglichen, ist eine Power Take Home (PTH) Lösung notwendig.

Bei Schiffen mit Viertakt-Hauptmaschine ist diese Funktion in ein schaltbares RENK Getriebe integrierbar. Für Schiffe mit Zweitakt-Hauptmaschine ist eine Entkopplung der Hauptmaschine von der Propellerwelle erforderlich. Die Propeller Shaft Clutch (PSC) von RENK bietet hier die einzigartige Möglichkeit, die Entkopplung über ein hydraulisches System direkt an der Propellerwelle ohne manuellen Eingriff des Bordpersonals schnell und sicher durchzuführen. Bei entkoppelter Hauptmaschine kann der Propeller redundant über einen zusätzlich installierten Generator angetrieben werden. Dieser Generator trägt wie unsere PTO-Lösungen wesentlich zur Gesamtenergieeffizienz großer Handelsschiffe bei. Zusätzlich leistet die PSC einen Beitrag zur Sicherheit auf unseren Weltmeeren.

In dieser Anwendung ist die PSC von RENK auf den ersten Schiffen zum Transport von flüssigem CO<sub>2</sub> installiert. Diese Schiffe sind ein integraler Bestandteil der europäischen Pläne zur Einlagerung von CO<sub>2</sub>, indem sie das Gas – auch dank der innovativen Technik von RENK – sicher an seinen Bestimmungsort befördern.



### Elektrifizierung für Militärfahrzeuge

Moderne Militärfahrzeuge benötigen immer mehr elektrische Energie an Bord – sei es, um energieintensive Führungs- und Waffensystemen zu versorgen, oder Kommunikationssysteme und Klimaanlage bzw. Schutzbelüftungen zu betreiben oder um bauartbedingt Kühlsysteme für Verbrennungsmotoren zu elektrifizieren. Besonders viel Strom wird für den Betrieb von Schutz-, Sensor-, Feuerleit- und Waffensystemen benötigt, zum Beispiel für ECM (Electronic Countermeasures<sup>1)</sup>), Hochenergie-Lasersysteme und HPM-Systeme (High Power Microwave).

Neben den Motor-Generatoren leisten unsere integrierten Startergeneratoren, die als flache „Scheibe“ zwischen Verbrennungsmotor und Getriebe für den mechanischen Antriebsstrang

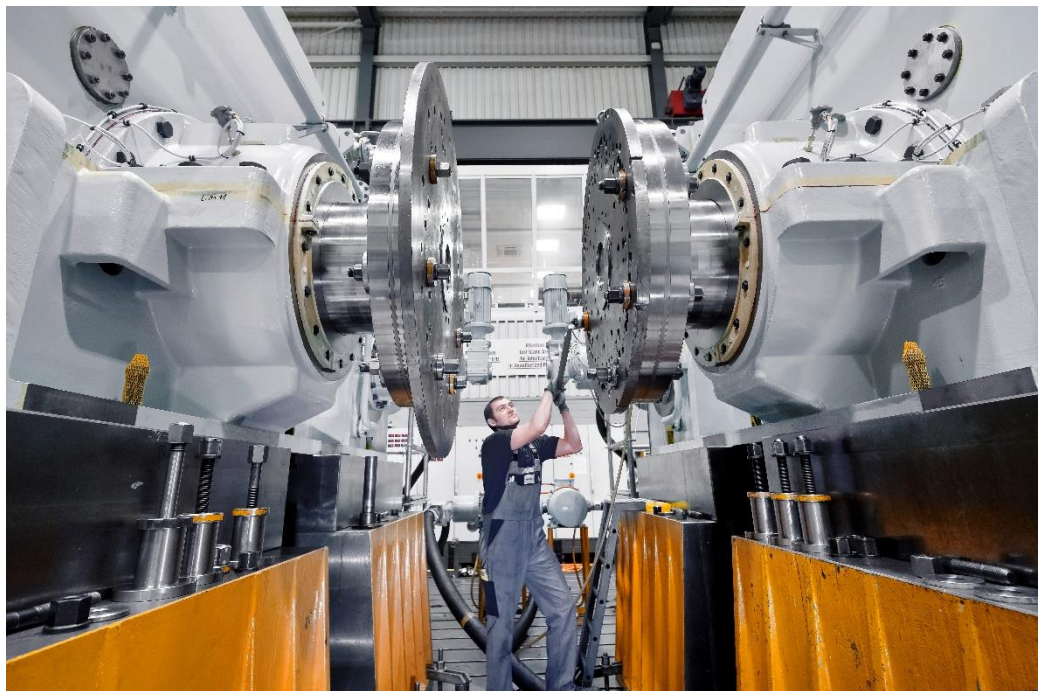
eingefügt werden und Lichtmaschine, Anlasser sowie Schwungrad überflüssig machen, einen wesentlichen Beitrag hierzu. Sie liefern ein Vielfaches der Leistung herkömmlicher Lichtmaschinen. Der Wegfall dieser Anbauteile und deren Kraftübertragung vom und zum Motor (Riementrieb, Kupplungsein- und -ausrücker) reduziert die Komplexität und die Ausfallrate. Ein zusätzlicher Spannungsausgang ermöglicht es, bei Bedarf Strom an externe Verbraucher zu liefern. Ein mit einer intelligenten Hybridlösung ausgestattetes Fahrzeug kann als mobiles Kraftwerk eingesetzt werden, das in kurzer Zeit einsatzbereit ist und somit statische und schwerfällige Infrastrukturelemente ersetzen oder ergänzen kann. Wir verfügen ebenfalls über die hierzu notwendige Leistungselektronik, Transformatoren und Steuerungen.

<sup>1)</sup> Elektronische Gegenmaßnahmen.

## 2.2 Erneuerbare Energien

Um den weltweiten Klimaschutz voranzutreiben, ist die Nutzung erneuerbarer Energien unerlässlich – insbesondere, um Bereiche wie den Mobilitäts- und Energiesektor zukunftsfähig zu machen. Immer günstigerer Strom aus Sonnen- und Windkraft verändert ganze Industriezweige, besonders in den Bereichen Chemie, Zement, Kunststoff und Stahl. Energiespezifische Herausforderungen bei der Gewinnung und Speicherung erneuerbarer Energien bedingen spezifische und individuelle Lösungskonzepte, um den besten Wirkungsgrad zu erreichen.

RENK hat sich im Berichtsjahr mit der gesamten Wertschöpfungskette neuer Energien befasst und dabei Initiativen definiert, um die internen Entwicklungen voranzutreiben und durch technische Beratung von Kunden und Partnern gemeinsam den Wandel zu gestalten. Im Rahmen der Energiewende sehen wir enormen Bedarf an den Themen rund um Wasserstoff, CCUS, industrielle Wärmepumpen, Windkraft und weitere Energiespeicherformen.



### Energie aus Wasserstoff

Herausforderungen bei der Transformation zu grüner Energie entstehen vor allem durch die Verfügbarkeit. Diese schwankt und ist weltweit ungleichmäßig verteilt. Um den Energiebedarf aus nachhaltigen unbeständigen Quellen zu decken, werden neben einer Erhöhung von Kapazitäten zu ihrer Erzeugung auch neue Speicherformen benötigt, die die Nutzung überschüssiger Energie möglich machen. Hierbei spielen auch Konzepte zum Transport und der Verteilung eine wichtige Rolle. Als etablierter Hersteller in diesem Markt hat RENK eine Vielzahl von Projekten realisiert. Zum Beispiel:

- Im Bereich Wasserstoff hat RENK verschiedenen Neu- und Bestandskunden technische Beratungsleistung v. a. im Zusammenhang CO<sub>2</sub>-freier Stahlproduktion angeboten.
- Im Rahmen eines Projekts hat RENK einem Hersteller von grünem Wasserstoff für Logistik- und Transportunternehmen Integralgetriebe geliefert. Diese werden im Stickstoffkühlkreislauf verwendet, um Wasserstoff zu verflüssigen.



## Förderprojekte zu Wasserstoff

Für RENK ist Wasserstoff ein bedeutender Energieträger der Zukunft. Insbesondere ist grüner Wasserstoff als emissionsfreier Energieträger, aber auch andere wasserstoffbasierte Verbindungen wie Methanol und Ammoniak für spezifische Industrien von höchster Bedeutung. Auch die Bundesregierung betrachtet die Förderung von grünem Wasserstoff als wichtigen Schritt zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens, da dieser vor allem im Verkehr eingesetzt werden kann, wo eine Elektrifizierung nicht sinnvoll oder nicht möglich ist.

Um die Aktivitäten bezüglich der Förderung von Wasserstoff aktiv voranzutreiben, beteiligt sich RENK seit 2022 aktiv am Netzwerk des Wasserstoffbündnisses Bayern. Diese Networking-, Informations-, und Interessenplattform für Wasserstoffakteure in Bayern bietet unter anderem Workshops, Technologie-Vermittlung oder erste Projektberatung für Bündnispartner an, um gemeinsam mit dem Zentrum Wasserstoff.Bayern (H2.B) die Stärkung der Wasserstoffwirtschaft voranzutreiben. Außerdem soll durch die Entwicklung einer H<sub>2</sub>-Strategie und -Roadmap ein Rollout der Wasserstoffnutzung in einem breiten Anwendungsspektrum sichergestellt werden.



Zudem beteiligt sich RENK am Projekt ProHyGen, das die Entwicklung eines Prototyps eines schwimmenden H<sub>2</sub>-Offshore-Generators und die Planung eines 15-MW-Offshore-Wasserstoffparks zum Ziel hat. Das Projekt findet im Verbund mit dem Vorhaben „Wissenschaftliche Untersuchung eines netzunabhängigen dezentralen schwimmenden Offshore-Wasserstofferzeugers“ im Rahmen der Förderrichtlinie für Internationale Wasserstoffprojekte des BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) statt.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) beteiligen wir uns auch an Formaten zu klimafreundlicher Energietechnologie. Dabei tragen wir im Netzwerk Power-to-X (P2X) zur Sensibilisierung, Weiterentwicklung und Transformation von Technologien bei.

2023 hat sich RENK dem Industriesektor „New Energy Systems“ der Swissmem (Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) angeschlossen. Dieser Sektor legt den Fokus auf innovative Technologien und Anwendungen, insbesondere Energieproduktion (Sonne, Wind, H<sub>2</sub> etc.), Energiespeicherung, Energietransport und -verteilung, Anwendung sowie Energie-Management-Systeme. Hierbei ist der Austausch mit Stakeholdern ebenso wichtig wie die Beziehung zu Verbänden, die im Energiebereich eine Rolle spielen. Dieses Engagement bietet für RENK eine Chance, durch Kooperationen und Wissenstransfer die eigene Geschäftsentwicklung voranzutreiben und Synergien von Theorie und Praxis zu fördern. Derzeit arbeitet RENK daran, ein Mitglied des weltweit anerkannten Hydrogen Council zu werden und damit nicht nur national, sondern grenzüberschreitend seine Aktivitäten in diesem Segment auszubauen.

RENK ist an mehreren Leuchtturmprojekten im Zusammenhang mit Wasserstoff und Wärmepumpen beteiligt, unter anderem SALCOS (Salzgitter, LOW CO<sub>2</sub> Steelmaking). Es umfasst die einzelnen Schritte zur Bereitstellung grünen Stahls. Bestandteile sind die Wasserstoff-Erzeugung sowie die Umstellung der Stahlproduktion von Hochöfen auf die anfangs Erdgas- und später Wasserstoff-basierte Direktreduktion. Bei einer vollständigen Umstellung auf Direktreduktionsanlagen kann Wasserstoff den bisher zur Stahlherstellung benötigten Kohlenstoff komplett ersetzen und die CO<sub>2</sub>-Emissionen damit um über 95 % senken. Des Weiteren liefert RENK Turbogetriebe für die Wärmepumpenanlagen Eiranranta und Katri Vala in Helsinki, die Fernwärme und Fernkälte aus der Abwärme gereinigter Abwässer erzeugen. Die Wärmepumpenanlage Eiranranta allein wird die Kohlenstoffdioxidemissionen um etwa 80.000 Tonnen pro Jahr reduzieren, da sie im Winter die Wärmeerzeugung auf Basis fossiler Brennstoffe ersetzt und im Sommer Fernkälte erzeugt.

### Windenergie

Die Bedeutung der Windkrafttechnik als Alternative zu fossilen Brennstoffen steigt zunehmend, sowohl zur direkten Netzeinspeisung als auch als Energiequelle zur dezentralen Gewinnung von grünem Wasserstoff. Im Hinblick auf die sinkenden Stromgestehungskosten sind geringe Komponentenpreise, eine langlebige Produktpformance bei geringer Fehlerrate sowie ein stetig optimierter Wirkungsgrad die entscheidenden Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere Gleitlagerlösungen sind konzipiert als verschleißfreie Hauptrotorlager sowie hochleistungsfähige Gleitlagersysteme für die Planetenstufen von Windkraftgetrieben. Diese sind aktuell der Haupttreiber zum Erreichen einer marktfähigen Leistungsdichte der Anlagen unserer Kunden. Dies ist durch maximale Zuverlässigkeit und Lebensdauer für Windenergieanlagen bis in den Multi-Megawatt-Bereich möglich. Durch ihre Betriebssicherheit fördern unsere Gleitlagersysteme Produktivität und Wertschöpfung. Höchste Verfügbarkeit und idealer Wirkungsgrad sichern maximale Energieeinspeisung durch nachhaltige Kundenlösungen, die sich durch optimale Stromgestehungskosten auszeichnen.



### Förderprojekte zu Windenergie

Die Förderung von Windenergie ist ein essenzieller Baustein, um den Klimawandel und seine Folgen einzudämmen. Der Ausbau von erneuerbaren Energien, insbesondere der Windkraft, ist für den Schutz der biologischen Vielfalt unabdingbar und somit von zentraler Bedeutung für die künftige Energieversorgung. Ein Windrad versorgt 2.000 bis 3.500 Haushalte mit nachhaltigem Strom, was den hohen Stellenwert der Windenergie verdeutlicht.

Um auch hier die Entwicklung aktiv voranzutreiben, beteiligt sich RENK aktiv an Förderprogrammen, u. a. dem Projekt ErWind. Zuwendungsgeber ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz.

Ziel des Projekts ist eine verbesserte Erfassung von Eingangslasten an Systemprüfständen für Windenergieanlagen (WEA). Hierfür soll ein rotierender Sensor für Systemprüfstände bis 6 MW entwickelt werden, der die Eingangslasten in allen sechs Freiheitsgraden erfassen kann. Die Projektergebnisse tragen zur Weiterentwicklung von Systemprüfständen für WEA bei. Dadurch lässt sich voraussichtlich die Zuverlässigkeit von Windenergieanlagen steigern.



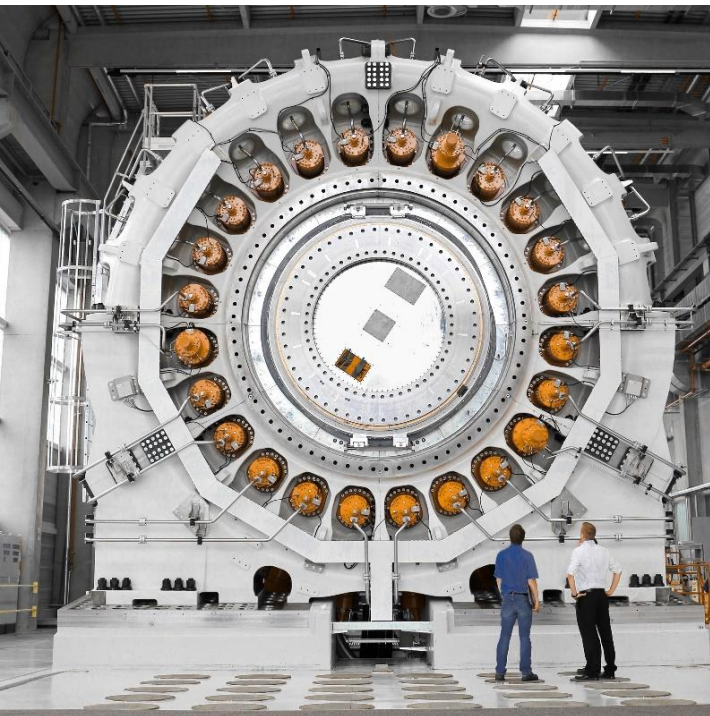
## 2.3 Ressourcenschonung

Natürliche Ressourcen wie Wasser und seltene Erden sind nur begrenzt verfügbar. Um Verschwendung vorzubeugen, bedarf es einer kontinuierlichen Optimierung der Effizienz von Anlagen. Die Minimierung von Rohstoffeinsatz und die Maximierung von Recycling helfen, den ökologischen Fußabdruck zu verkleinern und Ökosysteme zu schützen. Innovative Konzepte und effiziente Produkte machen eine Einsparung von Ressourcen und Emissionen möglich.

### Energierückgewinnung bei Prüfständen

Die Schonung von Ressourcen ist auch bei der Herstellung und dem Betrieb von Prüfständen ein wichtiges Thema. Unsere RENK Test Systems GmbH hat dies bei jeder Prüfstandsentwicklung und -modernisierung im Blick. Bei der Endabnahme unserer Panzergetriebe nutzen wir diese energiesparende Technologie selbst. Hierbei wird der Dieselantriebsmotor durch einen elektrischen ersetzt, welcher dessen Charakteristik und Kennlinie nachbildet. Die bei der Brems- und Lenkprüfung in den beiden das Fahrzeuggewicht simulierenden Antriebsmaschinen erzeugte elektrische Leistung, wird dann zur Speisung des Antriebmotors verwendet. Lediglich die geringe Verlustleistung des Getriebes muss somit in Form von elektrischem Strom extern zugeführt werden. Auf den Verbrauch von fossilen Treibstoffen wird gänzlich verzichtet. Durch die Verfügbarkeit immer besserer Motor- und Umrichtertechnik ist die Rückspeisung von Energie auch im Prüfstandsbau zum Standard geworden. Die zum Prüfen benötigte Energie zirkuliert im geschlossenen Stromkreis und nur ein kleiner Teil der im System benötigten Verlustenergie muss als Verbrauch zugeführt werden. Eine Energieeinsparung von 90 % ist mit dieser Methode möglich.

Die mechanische Energierückgewinnung, die im Maschinenbau seit Langem erfolgreich eingesetzt wird, hat oft entscheidende Vorteile. Prüfstände mit mechanischer Leistungsrückführung sind in der Regel preiswerter und können in einen kleineren Bauraum integriert werden. Außerdem lassen sich oft genauere Leistungsdaten für eine bestimmte Anwendung erzielen. Große Prüfstände für Hubschrauberhauptgetriebe beispielsweise, ein Bereich, in dem RENK Marktführer ist, gibt es grundsätzlich in beiden Ausführungen, also mit mechanischer und elektrischer Energierückgewinnung. Nach Analyse der Prüfanforderungen, der baulichen Gegebenheiten, der zukünftigen Einsatzplanung und vieler weiterer Kriterien ermitteln wir gemeinsam mit dem Kunden die geeignete Ausführung.



### Erhöhung des Wirkungsgrades

Die RENK etaX®- und HET-Gear® (High Efficiency Technology-Getriebe) wurden speziell für den Einsatz in der Energieproduktion und zum Antrieb von Kompressoren entwickelt. Das primäre Ziel ist die Reduzierung der Energieverluste um ca. 50 % im Vergleich zu einem Standard-Turbogetriebe bei gleicher Leistung. Während bei Standardgetrieben die Verzahnung im Getriebegehäuse von einem Luft-Öl-Gemisch unter Normaldruck umgeben ist, steht der Innenraum bei den etaX®- und HET-Gear® unter Vakuum.

Mit einem Wirkungsgrad von bis zu 99,6 % im Vergleich zu einem herkömmlichen Turbogetriebe sind bei einer Leistung von 100 MW Leistungseinsparungen von bis zu 700 kW und damit CO<sub>2</sub>-Einsparungen von bis zu 1.246 Tonnen pro Jahr möglich.<sup>1)</sup> So wurde u. a. im November 2023 ein HET-Gear® mit 100 MW Nennleistung mit lediglich 420 kW Verlustleistung ausgeliefert. Damit haben unsere ausgelieferten etaX®- und HET-Gear® bis heute für unsere Kunden eine Einsparung von 700.410 Tonnen CO<sub>2</sub> erzielt.

<sup>1)</sup> Unter Verwendung der Daten des deutschen Strommixes 2016 - 2022, Quelle: Umwelt Bundesamt.

### Optimierung der Getriebeschmierung

Fast alle unsere Verzahnungen sind ölgeschmiert. Bei der Tauchschmierung fördern die Zahnräder selbst das Öl aus einem Sumpf zum Zahneingriff. Bei der Umlaufschmierung wird eine definierte Menge Schmieröl über ein Druckölsystem direkt zum Zahneingriff gefördert.

RENK hat durch nachfolgende Optimierungsmaßnahmen die Ölmenge bei Turbogetrieben deutlich reduziert:

- Exakte Bestimmung der Ölmenge für Getriebe durch den Einsatz modernster Software zur Berechnung und Simulation.
- Reduktion des Luftanteils im Öl durch konstruktive Änderungen.

Mit diesen Maßnahmen reduzierte RENK die Ölmengen um bis zu 50 % und damit die Verlustleistung. Messungen an einem 70-MW-Getriebe bei einer Umfangsgeschwindigkeit von 150 m/s zeigen, dass die Verlustleistung um 170 kW reduziert werden konnte. Damit beträgt die CO<sub>2</sub>-Einsparung pro Getriebe ca. 558 Tonnen im Jahr.<sup>1)</sup>

### Aufbereitung von Industrieöl

Jährlich werden weltweit rund 40 Millionen Tonnen Schmieröle verbraucht. Ihre Herstellung und Entsorgung verursacht sehr hohe CO<sub>2</sub>-Emissionen. Im Rahmen eines Pilotprojekts hat RENK in Zusammenarbeit mit einem Kunden an zwei von RENK entwickelten Lagerprüfständen ein neues Verfahren getestet, mit dem gebrauchte Industrieöle mehrfach aufbereitet werden können.

Die an den Prüfständen eingesetzte Haupthydraulikanlage hat ein Fassungsvermögen von über 30.000 Litern Hydrauliköl. Sie liefert die für die Prüfung der gigantischen Lager notwendige Kraft.



Das gebrauchte Öl muss normalerweise alle drei Jahre ausgetauscht werden, um Fehlfunktionen in den beiden empfindlichen Prüfsystemen zu vermeiden. Bisher war die Wiederverwendung gereinigter Industrieöle meist mit einer Verschlechterung des Wirkungsgrades verbunden. Hochreines Hydrauliköl wird zu Schmieröl, dann zu Schmierfett und endet schließlich in der Verbrennung, bei der große Mengen an CO<sub>2</sub> freigesetzt werden. Dieser Kreislauf wird durch das getestete Verfahren durchbrochen.

Statt auf den beiden Großlagerprüfständen nach drei Jahren die gesamte Ölmenge in der Haupthydraulik auszutauschen, wird nun regelmäßig Hydrauliköl in geringeren Einheiten von ca. 4.000 Litern entnommen, aufbereitet und wieder zurückgeführt. Vergleicht man den CO<sub>2</sub>-Verbrauch dieser Aufbereitung mit dem der Herstellung eines neuen Öls, so ergibt sich nach Berechnungen eines unabhängigen Instituts eine Einsparung von ca. 96 %, also ca. 126 t CO<sub>2</sub> in drei Jahren.

<sup>1)</sup> Unter Verwendung der Daten des deutschen Strommixes 2021, Quelle: Umwelt Bundesamt.

### Patent für neues Gleitlager

Bei der Entwicklung eines neuen Gleitlagers waren unsere primären Ziele Effizienzsteigerung und Umweltschutz. Mit dem AM12-Gleitlager, einem hydrodynamischen Radialgleitlager, welches zur Lagerung, insbesondere schnelllaufender Getriebewellen mit einer Drehrichtung dient, ist uns dies gelungen.

Das innovative Bohrungsprofil des AM12-Lagers, zusammen mit dem optimierten Kühl-Design, überzeugte in diesem Sommer im Werk Augsburg bei den Testläufen des 70 MW-Getriebe-Prototyps durch seine hohe Effizienz und rotordynamische Stabilität. Im Vergleich zu konventionellen Gleitlagern konnte für das AM12-Lager die Reibleistung um 28 % und die benötigte Schmierölmenge um ganze 35 % gesenkt werden. Für den Nennbetrieb des Prototyps bei 70 MW wird eine Einsparung an Lagerverlusten von ca. 100 kW sowie niedrigere Lagerspitzen Temperaturen erwartet.

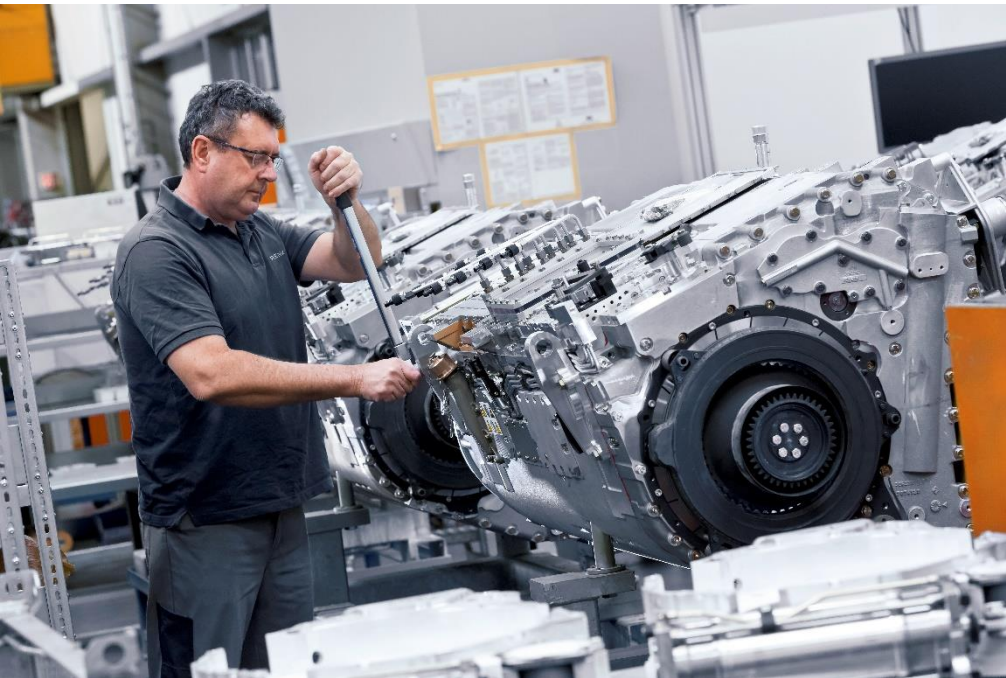
Folglich wird mit dieser technologischen Errungenschaft der Getriebewirkungsgrad verbessert und zugleich eine höhere Lager- und Öllebensdauer erreicht. Durch die Nutzung der AM12-Gleitlager könnten jährlich etwa 328 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden. Dies trägt zur Ressourcenschonung bei und unterstützt RENKs Ziele nachhaltiger zu wirtschaften. Neben diesem technischen Fortschritt für unser Unternehmen können wir für das AM12-Gleitlager zusätzlich eine erfolgreiche Patentanmeldung aufweisen.





## 2.4 Nachhaltiger Produktlebenszyklus

Um eine nachhaltige und effiziente Herstellung sowie Nutzung und Entsorgung eines Produkts sicherzustellen, ist von wesentlicher Bedeutung, dessen Produktlebenszyklus von Anfang an zu betrachten. RENK legt besonderen Wert auf Langlebigkeit und Wartungsfreundlichkeit seiner Produkte sowie auf intelligenten und effizienten Service, um den Produktlebenszyklus nachhaltiger zu gestalten.



### Langlebige Produkte

Langlebigkeit ist ein entscheidendes Qualitätsmerkmal der RENK Produkte und trägt gleichzeitig zu einem geringeren Ressourcenverbrauch bei. Unsere Produkte sind auf eine Nutzungsdauer von 40 Jahren und darüber hinaus ausgerichtet. Nach Erreichen dieser Nutzungsdauer können sie repariert und überholt werden, um weitere Jahrzehnte in Betrieb zu bleiben.

Bei gleichbleibender Nutzungsdauer sind wir in der Lage, durch gezieltere Getriebeauslegung, genauere Fertigung und die Überwachung des Betriebszustands die Baugröße der Getriebe zu verringern. Die Lebensdauer von Verzahnungen wird durch Zahnbruch,

Grübchenbildung oder Verschleiß begrenzt. Die jeweiligen Festigkeiten werden durch die Belastung, die Geometrie der Verzahnung und die gewählten Werkstoffe bestimmt. Um die Material- und Ressourceneffizienz unserer Getriebe zu verbessern, haben wir unsere Belastungsgrenzen für Verzahnungen erweitert.

Für unsere Getriebe bedeutet dies:

- Reduzierte Achsabstände
- Reduzierte Ölmenge und Volumen
- Kompaktere Bauweise
- Materialeinsparungen bei Radsätzen und Gehäusen von bis zu 11 %
- Gewichtsreduzierung von bis zu 10 %

Diese Gewichtsreduzierung führt zu weniger Kraftstoffverbrauch, weniger Rohmaterial und weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Auch im Rahmen unserer Service-Aktivitäten unterstützen wir unsere Kunden darin, die Nutzungsdauer und die Verfügbarkeit ihrer Anlagen zu maximieren. Bei Überholung und Reparaturen achten wir darauf, so viele Komponenten wie möglich für eine Weiterverwendung aufzubereiten. Bei Modernisierungen wollen wir gemeinsam mit unseren Kunden eine maximale Verbesserung der Anlageneffizienz erreichen und gleichzeitig die für den Betrieb maßgeblichen Anlagenteile für eine weitere Nutzung aufbereiten.

### Intelligente Zustandsüberwachung

Durch proaktives Handeln kann die Maschinenlebenszeit verlängert und potenzielle Folgeschäden vermieden werden. Dazu sind detaillierte Kenntnisse des Maschinenverhaltens notwendig. Die Condition-Monitoring-Lösung von RENK unterstützt unsere Kunden, ihr RENK Getriebe möglichst schonend und mit höchster Effizienz zu betreiben. Damit ist die Verfügbarkeit von der ersten Betriebsstunde an über den gesamten Maschinenlebenszyklus hinweg sicher gestellt. Durch optimierte Wartungsarbeiten leisten wir einen zusätzlichen Beitrag zur Langlebigkeit unserer Produkte.

Mithilfe intelligenter Zustandsüberwachung können unsere Kunden die Überholung von Verschleißteilen, wie z. B. Wälzlagern bedarfsgerecht einplanen und so Wartungszyklen bei geringem Risiko für ungeplante Ausfälle maximieren. Aufgrund der zeitnahen Überholung von Verschleißteilen und der Detektion sich anbahnender Schäden hilft unsere Condition-Monitoring-Lösung, Folgeschäden zu vermeiden, Komponenten zu schützen und den Ressourcenverbrauch zu verringern. Die reduzierte Anzahl an Reparaturmaßnahmen und der geringere Materialeinsatz ermöglichen einen nachhaltigen Anlagenbetrieb. Davon profitieren unsere Kunden und auch die Natur. Unser diagnostischer Ansatz geht über das RENK Getriebe hinaus und unterstützt Anlagenbetreiber beim sicheren Betrieb der Gesamtanlage.

### Virtueller Service-Support

Mit unserem exzellenten Support aus der Ferne helfen wir unseren Kunden in jeder Situation schnell und CO<sub>2</sub>-sparend weiter und gewährleisten jederzeit die maximale Nutzbarkeit der Anlage. Diese Unterstützung besteht zum einen aus unserer Service-App TechCompanion, mit der wir Hilfestellung vor Ort bieten, und zum anderen aus unseren Online-Trainings für den Betrieb und die Instandsetzung von Getrieben. So vermeiden wir Reisen von Servicepersonal zum Einsatz- oder Trainingsort und sparen die reiserelevanten CO<sub>2</sub>-Emissionen.







# 03

## Umwelt & Ressourcen

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen setzt sich RENK für den Schutz der lokalen und globalen Umwelt ein. Unsere Prioritäten liegen vor allem im Schonen von Ressourcen während des gesamten Produktlebenszyklus, in der Reduktion von Abfällen und in der Ausrichtung auf klimaneutrale Geschäftsaktivitäten.\*

\*Ausgenommen sind Geschäftsaktivitäten aus vor- und nachgelagerten Prozessen.



## 3. Umwelt und Ressourcen

### 3.1 Umweltmanagement

☑ > RENK möchte als Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zum Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen leisten. Im Berichtsjahr haben wir unser gruppenweites Umweltprogramm auf unsere einzelnen Standorte heruntergebrochen und individuelle Arbeitsprogramme entwickelt. Verschiedene Maßnahmen wurden angestoßen, um Produkte, Prozesse und Lieferketten umweltfreundlicher und nachhaltiger zu gestalten. Zur besseren Steuerung erfassen wir Daten zu Energieverbräuchen, Ressourceneinsatz, Emissionen, Abfällen und Abwässern. Diese Transparenz aller Prozesse an den RENK Standorten bildet die Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistungen. Die Bewertung erfolgt anhand definierter Parameter und Prozesse. Dabei orientieren wir uns an internationalen Vorgaben, wie ISO 14001.

*„Wir haben die Notwendigkeit erkannt, auf die Klimakrise zu reagieren und Projektpläne zur Erreichung unserer Umweltziele erarbeitet. Klarer Fokus liegt hierbei auf der Kooperation mit allen unseren Mitarbeitenden und Stakeholdern weltweit. Es ist uns wichtig zu betonen, dass nicht nur große, sondern auch kleine Schritte etwas bewirken.“*

**Dr. Carsten Greisert**

Head of Quality, Health, Safety & Environment Management

Hauptziele unseres Umweltprogramms sind die Verringerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes, die Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs, sowie die Senkung der gefährlichen und ungefährlichen Abfallmenge zur Entsorgung an allen Standorten des RENK Konzerns. Hierbei ist zu betonen, dass einer unserer größten Hebel zur Schonung der Umwelt in der Reduzierung der Treibhausgasemissionen und der Reduzierung bzw. Effizienz des Energieeinsatzes an unseren Standorten liegt. 2023 haben wir die Ziele und Initiativen des Umweltprogramms mit konkreten Aktionen hinterlegt. Unser Fokus lag primär auf der Durchführung von Machbarkeitsstudien, aber auch der Umsetzung erster Projekte, v. a. im Bereich der Nutzung erneuerbarer Energien und Steigerung der Energieeffizienz. Weitere Maßnahmen für 2024 sind derzeit in Planung.

### Zuständigkeiten und Abläufe

Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Arbeitssicherheit sind fester Bestandteil der RENK Nachhaltigkeitsstrategie und werden zentral auf Gruppenebene gesteuert. Lokale Teams an den Standorten übersetzen die strategischen Ziele, die in der Quality, Health, Safety & Environment (Q-HSE) Unternehmensrichtlinie definiert sind, in HSE-Leitlinien, lokale Ziele und konkrete Maßnahmen. Dabei berichtet der Head of Q-HSE Management direkt an den Chief Operations Officer über den Grad der Zielerreichung und die Einhaltung der Richtlinien. Die Koordination aller Umwelt- und Energiethemen an den RENK Standorten erfolgt seit 2023 in enger Zusammenarbeit mit den Koordinatoren in der zentralen Fachabteilung und mit den lokalen HSE-Verantwortlichen.

### [➔ Weitere Informationen zur RENK Q-HSE Richtlinie](#)

Das unternehmerische Handeln des RENK Konzerns strebt in Bezug auf Umweltauswirkungen, Schonung der natürlichen Ressourcen, produktbezogene Umweltaspekte und die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie eine kontinuierliche Verbesserung an. Dies sind wichtige Steuerungsgrößen, um profitables und langfristiges Wachstum im Einklang mit der Umwelt zu erzielen. Um die Ziele unseres Umweltprogramms zu erreichen, gibt es für jeden Standort ein individuelles Jahresziel, dessen Erreichung regelmäßig überprüft wird. Auch die aus diesen standortspezifischen Umweltzielen resultierende Planung, Bewertung und Steuerung der Maßnahmen werden regelmäßig mit den Koordinatoren in der zentralen Fachabteilung sowie den HSE-Verantwortlichen abgestimmt und definiert.

### Einführung eines globalen Umweltmanagementsystems

Um die globale Standardisierung aller umweltrelevanten Unternehmensprozesse voranzutreiben, hat sich RENK für den Aufbau eines standortübergreifenden Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001 entschieden. Hierbei konzentrieren wir uns zunächst auf diejenigen Standorte mit dem größten Umwelteinfluss und größten Energieverbrauch. Ziel ist es, durch regelmäßige interne und externe Auditierungen die dauerhafte Verbesserung, Harmonisierung und Weiterentwicklung der Umweltleistung sicherzustellen.

Gemäß ISO 14001 informieren die lokalen HSE-Verantwortlichen die Leitung der zertifizierten Standorte in Management Reviews regelmäßig über den aktuellen Stand, mindestens jedoch einmal im Jahr. Dabei werden u. a. mögliche neue Ziele sowie der Status bereits begonnener Projekte besprochen, dokumentiert und bewertet.

Bereits 2023 haben wir die nach ISO 14001 zu ermittelnden Umweltaspekte für die Standorte aktualisiert und eine harmonisierte und standardisierte Bewertungsmatrix gemäß ISO 14001 erarbeitet. Alle zertifizierten Standorte verfügen über eine standortspezifische Chancen- und Risikobetrachtung nach ISO 14001. Durch das zukünftig schrittweise geplante Ausrollen der Zertifizierung auf alle weiteren Produktionsstandorte besteht auch die Möglichkeit der Aggregation dieser Chancen und Risiken auf Ebene des RENK Konzerns gemäß ISO 14001.

Während unsere Standorte in Augsburg, Hannover und Winterthur ihre Zertifikate erfolgreich aufrechterhalten konnten, wurde 2023 zusätzlich unser Standort Rheine gemäß ISO 14001 zertifiziert. Für das Jahr 2024 planen wir die Zertifizierung unseres Standortes in Bath (UK). Hierzu gab es im Berichtsjahr bereits erste Koordinationstreffen mit der zentralen Fachabteilung sowie dem lokalen HSE Team.

### 3.2 Energie und Emissionen

#### Klimaneutralität bis 2040<sup>1)</sup>

Die Tatsache, dass unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen eine erhebliche und dauerhafte Auswirkung auf den Klimawandel haben, ist ein Aspekt, den wir erkennen und auf den wir reagieren. Basierend auf unserer Zielsetzung der Klimaneutralität bis 2040 wurde in 2022 ein Umweltprogramm eingeführt, um Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen systematisch und nachhaltig zu reduzieren.<sup>2)</sup> Dieses soll im Rahmen der neuen Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 aktualisiert werden.

#### Senken des Energieverbrauchs

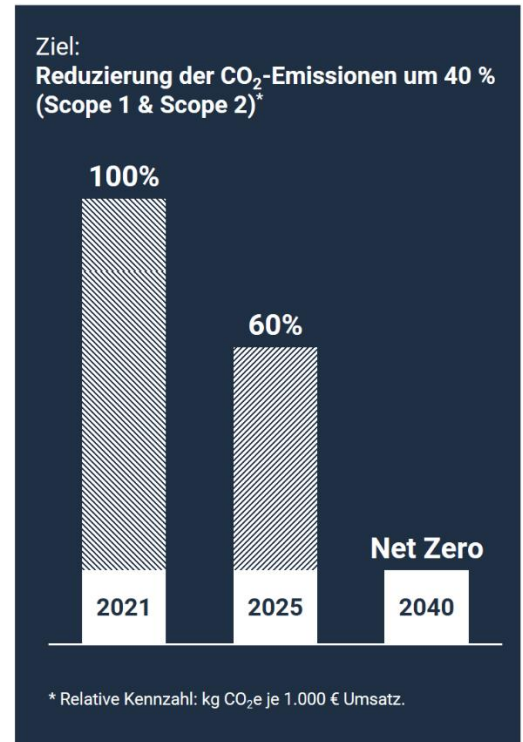
Als Zwischenziel auf dem Weg zur Klimaneutralität wollen wir den Gesamtenergieverbrauch des RENK Konzerns zum einen aus erneuerbaren Quellen speisen und zum anderen konstant senken.

Wie im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie definiert, soll unser gesamter zugekaufter Strom bis 2025 zu 60 % aus erneuerbaren Quellen stammen. Bereits heute beziehen wir an allen RENK Produktionsstandorten in Deutschland 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen.<sup>3)</sup> Aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit von Strom aus erneuerbaren Quellen an unserem wesentlichen Produktionsstandort in Michigan, erachten wir dieses Ziel als ambitioniert. Wir verwenden Strom u. a. für den Antrieb unserer Maschinen, Prüfstände und für den Wärmebehandlungsprozess.

Der gesamte Energieverbrauch (Strom) betrug im Berichtsjahr 55.464.825 kWh (Vj: 53.940.136 kWh). Im Vergleich zum Vorjahr stieg der absolute Energieverbrauch entsprechend der Umsatzsteigerung um 2,8 %. Der Anteil erneuerbarer Energien daran beträgt 55,8 %. Durch den Umstieg auf erneuerbaren Strom am Standort Starnberg sowie die höhere Auslastung unserer Standorte Augsburg, Hannover und Rheine, an denen wir bereits heute Strom aus regenerativen Quellen beziehen, stieg der Anteil erneuerbarer Energien um 1,5 Prozentpunkte zum Vorjahr. Auch die Neuinstallation einer Photovoltaikanlage in Q4 2023 an unserem Standort in Guaramirim (Brasilien) wird zukünftig zur Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien beitragen.

Da Strom eine wichtige Energiequelle für RENK ist, treiben wir Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz an allen unseren Standorten stark voran. Um Möglichkeiten der Energieeffizienzsteigerung zu identifizieren, führen wir seit 2023, in einem Turnus von vier Jahren, an allen unseren Standorten extern geführte Energie-Audits durch. Begonnen wurde hiermit im Berichtsjahr bereits an den deutschen Standorten. An unserem amerikanischen Standort in Muskegon wurde in Zusammenarbeit mit externen Beratern eine Energieeffizienzanalyse angestoßen. Wir planen in 2024 erste Maßnahmen in das Umweltprogramm von Muskegon mitaufzunehmen. Darüber hinaus planen wir bis 2025 die Einführung eines Energiemanagementsystems an den von der Energieeffizienzrichtlinie betroffenen Standorten innerhalb der EU.

Neben der Senkung des Stromverbrauchs ist ein weiterer wichtiger Faktor die Modernisierung unserer Heizungsanlagen. Im Jahr 2024 werden wir eine erste gemeinsame Beurteilung dieser an den deutschen Hauptproduktionsstandorten durchführen, um so gezielte Investitionen in moderne Technik zu ermöglichen.



<sup>1)</sup> Klimaneutralität bezieht sich ausschließlich auf Scope 1 und Scope 2. Hierzu werden auch Kompensationsmaßnahmen aus CO<sub>2</sub>-Zertifikaten eingesetzt.

<sup>2)</sup> Die zur CO<sub>2</sub>-Bilanzierung relevanten Verbräuche, insbesondere Strom- und Gasverbräuche, wurden mit länder- oder standortspezifischen Emissionsfaktoren berücksichtigt.

<sup>3)</sup> Dieser Strom ist mit dem Emissionsfaktor 0 g CO<sub>2</sub> pro kWh in CO<sub>2</sub>-Emissionen umgerechnet.

Im Berichtsjahr gestartete und teilweise abgeschlossene Projekte zur Energieeinsparung sind neben der Installation stromsparender LED-Beleuchtung auch die energetische Gebäudesanierung. 2023 wurde an unseren Standorten in Winterthur und Muskegon begonnen eine komplette, konventionelle Hallenbeleuchtung durch LEDs zu ersetzen.

### Reduzieren unserer Emissionen

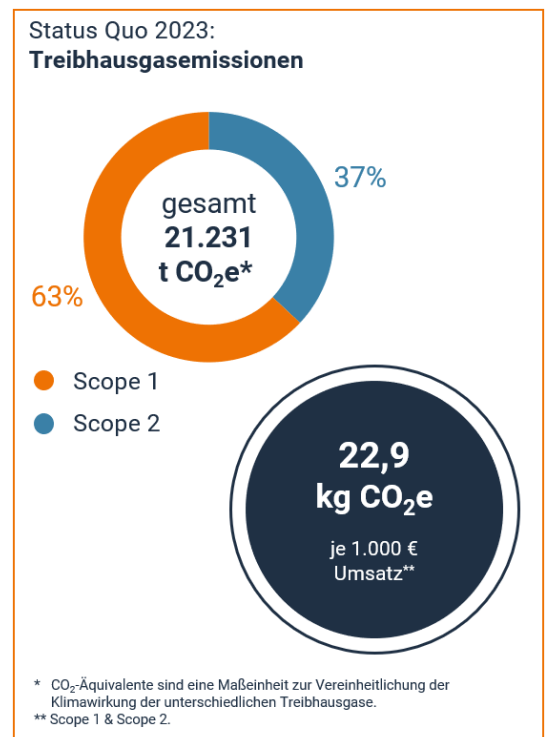
Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1, Scope 2) wollen wir bis 2025 im Verhältnis zum Umsatz auf 60 % des Basisjahres 2021 reduzieren. Die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehenden Emissionen (Scope 3) haben wir als weiteren wichtigen Faktor erkannt. Im Berichtsjahr 2023 haben wir begonnen Transparenz in unsere komplexe Lieferkette zu bringen, u. a. durch die schrittweise Einführung eines Tools zur softwaregestützten Ermittlung und Überwachung der zugehörigen CO<sub>2</sub>-Emissionen. ESG-Kriterien sind ein wichtiger Bestandteil der Lieferantenbewertungen, um Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette sicherzustellen.

Im Berichtsjahr haben wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Verhältnis zum Umsatz in unserem eigenen Betrieb um 10 % senken können (Vj: 25,5 kg CO<sub>2</sub>e je 1.000 € Umsatz).

Dabei spielte die Umstellung auf CO<sub>2</sub>-neutrale Energiequellen eine entscheidende Rolle. Zu erwähnen sind hier der Wechsel zu einem grünen Stromvertrag an unserem Standort in Starnberg sowie die Installation einer PV Anlage in Q4 2023 an unserem Standort in Guarimir (Brasilien). Damit konnten wir unser Umsatzwachstum bei im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunkenen CO<sub>2</sub>-Emissionen realisieren.

Um ein Bewusstsein für den effizienteren Umgang mit Strom und weiteren Energieträgern im Arbeitsalltag zu schaffen, ist es wichtig, unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren. Dazu haben wir im Berichtsjahr entsprechende Informationsbroschüren erarbeitet und an unsere Standorte verteilt. Diese sollen ab 2024 als verpflichtende Online-Schulungen verfügbar sein und somit unsere Mitarbeitenden bei der Erreichung unserer Umweltziele unterstützen.

Zudem wollen wir unsere Mitarbeitenden bei der Reduzierung ihres persönlichen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unterstützen. Hierfür wurden 2023 an den Standorten in Augsburg, Starnberg und Guarimir (Brasilien) insgesamt 22 E-Ladestationen für Elektroautos installiert. Weitere Ladesäulen sind u. a. am Standort Hannover geplant. Außerdem haben wir in 2023 den Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten die Nutzung des „Dienstrads“ ermöglicht. Für unsere Mitarbeitenden besteht so die Möglichkeit ein Fahrrad kostengünstig zu leasen.





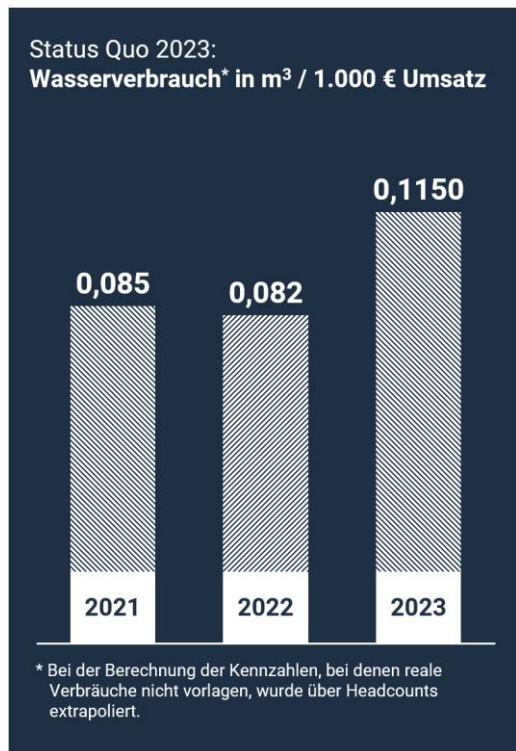
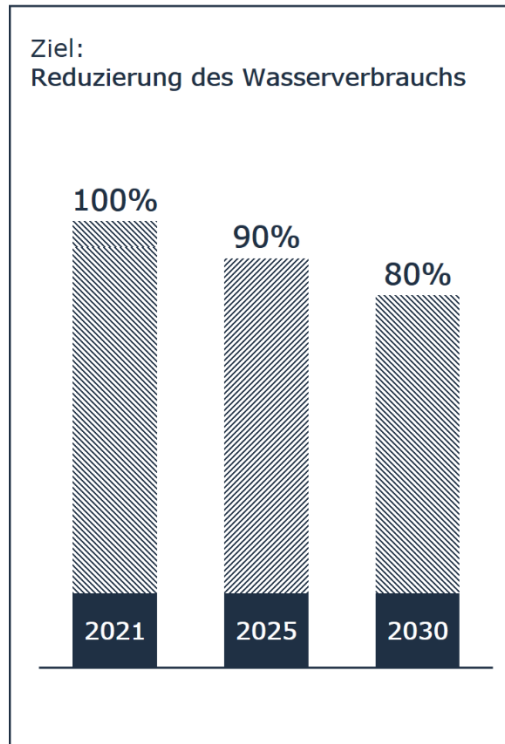
### 3.3 Material- und Ressourceneffizienz

#### Senken unseres Wasserverbrauchs

Um einen Beitrag zum Erhalt der immer knapper werdenden globalen Wasserressourcen zu leisten, plant der RENK Konzern bis 2025 den Wasserverbrauch in Abhängigkeit vom Umsatz um 10 % zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir vor allem auf Bewusstseins-schulungen unserer Mitarbeitenden.

Wasser benötigen wir an den Produktionsstandorten für sanitäre Zwecke, die Kühlung von Produktionsmaschinen und für industrielle Anwendungen. Da wir unserer Einschätzung nach bereits sehr effizient mit Wasser in unseren Produktionsprozessen umgehen, erachten wir Einsparungen bei der Nutzung für sanitäre Zwecke als relevanten Hebel. Das Abwasser wird in die öffentliche Kanalisation eingeleitet und in den öffentlichen Kläranlagen gereinigt.

Hauptsächliche Wasserbezugsquelle aller Standorte sind kommunale Quellen. Industrielles Abwasser, das eine innerbetriebliche Vorbehandlung vor der Einleitung erhalten hat, leiten wir in die öffentliche Kanalisation ein. Eine strenge Überwachung der Behandlungs- und Schadstoffparameter stellt die Einhaltung aller lokalen Einleitungsgrenzwerte der lokalen Behörden sicher. RENK leitet kein Abwasser in natürliche Gewässer oder Grundwasser.



Die gesamte Wasserentnahme betrug im Berichtsjahr 106.392 m<sup>3</sup> (Vj: 69.313 m<sup>3</sup>) und erhöhte sich damit um ca. 53 %. Dies lag vor allem an einem großen Wasserrohrbruch an unserem Standort in Muskegon sowie an einer Reihe außerplanmäßiger, wasserintensiver Produkttests. Maßnahmen zur Mitigation dieses Risikos wurden gemeinsam mit dem Standort abgestimmt und belaufen sich hauptsächlich auf eine engmaschige Überwachung des Zustands sowie regelmäßige, präventive Wartung der Wasserleitungen.

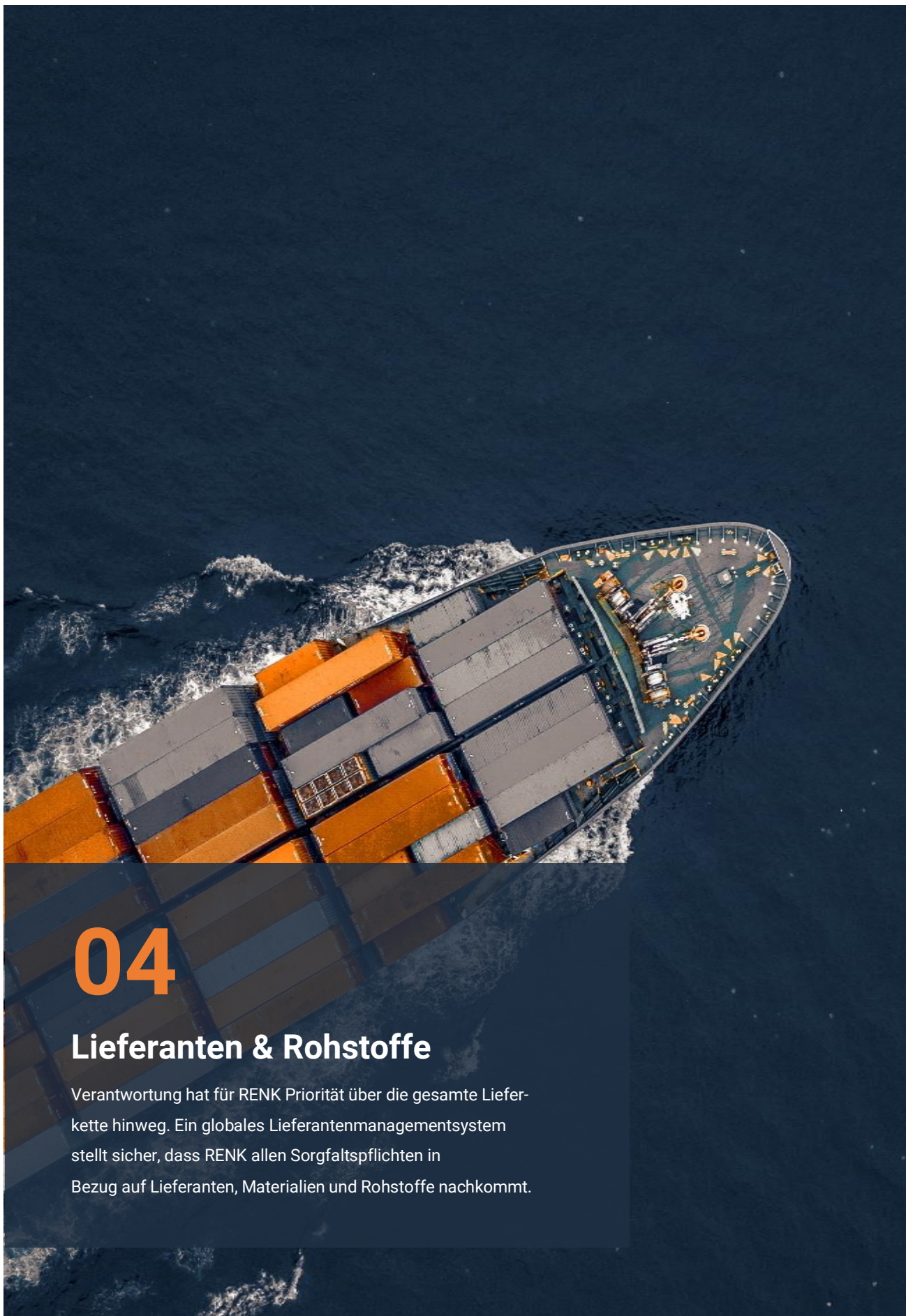
Wir beabsichtigen, wasserintensive Produkttests in den nächsten Jahren nicht mehr durchzuführen. Gewässerschutzrelevante Anlagen sind grundsätzlich so zu betreiben, dass eine Verunreinigung von Gewässern und Böden nicht zu befürchten ist. Bislang ist bei RENK kein Fall einer unbeabsichtigten Verschmutzung zu verzeichnen. Seit 2023 haben wir das Thema Wasserverunreinigung an allen betroffenen Produktionsstandorten fest in standortspezifischen Notfallplänen dokumentiert. <

### Umgang mit Entsorgung

Das Abfallmanagement ist ebenfalls ein wichtiger Punkt im RENK Umweltprogramm und wird derzeit von den einzelnen RENK Standorten selbstständig organisiert. Die Hauptquellen der Abfallerzeugung sind unsere Produktions- und Bürostandorte. Im Berichtsjahr haben wir ein Abfallaufkommen von 6.413.697 kg, davon wurden 5.441.300 kg recycelt.

Abfälle wollen wir in erster Linie vermeiden. Wenn wir Abfall jedoch nicht weiter reduzieren können, wird er einer anerkannten Verwertung zugeführt werden. Bis zum Jahr 2025 liegt unser Fokus auf der Ausweitung der Recyclingprozesse an unseren Standorten sowie auf der Substitution gefährlicher und umweltschädlicher Rohstoffe in unseren Produkten. Im Sommer 2023 haben wir das Thema Substitution gefährlicher Stoffe in einem standortübergreifenden Projekt zum Obsoleszenzmanagement integriert. In diesem Projekt wird ein für den gesamten RENK Konzern gültiger Substitutionsprozess erarbeitet.

Darüber hinaus führen einzelne Standorte eine Machbarkeitsstudie durch, inwieweit sie die Recyclingquote erhöhen können. Mögliche Überlegungen beziehen sich auf die Umstellung des Abfalls zur Verwertung (AZV) von thermischer Verwertung auf Sortierung, um den Anteil recycelbarer Abfälle zu erhöhen. Hier konnten an den Standorten in Frankreich und China Fortschritte verzeichnet werden: In Frankreich werden seit März 2023 Abfälle nicht mehr vollständig energetisch verwertet, sondern wo möglich recycelt. In Shanghai werden seit diesem Jahr Kartonagen und Papierabfälle der Wiederverwertung zugeführt. Auch in Augsburg wurde im 3. Quartal 2022 von thermischer Verwertung des Abfalls auf Sortierung umgestellt.



# 04

## Lieferanten & Rohstoffe

Verantwortung hat für RENK Priorität über die gesamte Lieferkette hinweg. Ein globales Lieferantenmanagementsystem stellt sicher, dass RENK allen Sorgfaltspflichten in Bezug auf Lieferanten, Materialien und Rohstoffe nachkommt.



## 4. Lieferanten und Rohstoffe

### 4.1 Mindestanforderungen an Lieferanten

#### Globale Ausrichtung des Supply Chain Managements

Durch die globale Ausrichtung des Supply Chain Managements (SCM) innerhalb einer globalen Einkaufsorganisation als Zentralfunktion des RENK Konzerns haben wir zentrale Steuerungs- und Managementfunktionen geschaffen. Diese Funktionen bauen eine verantwortungsvolle und nachhaltige Zusammenarbeit mit globalen Lieferanten auf.

*„Bei RENK wird Integrität vorausgesetzt. Dass unsere Lieferanten unsere Werte, Standards sowie sichere und nachhaltige Geschäftspraktiken ebenfalls einhalten, ist für uns daher unerlässlich. Mit unseren global eingeführten Tools haben wir den Kreis zur Evaluierung und künftig nachhaltigen Steuerung unserer Lieferkette geschlossen.“*

**Bernd Holzinger**  
Head of Supply Chain Management

Wie bereits erwähnt, wurde unser Supplier Code of Conduct für den gesamten RENK Konzern aktualisiert und global publiziert. Ebenso wurde unser Code of Conduct systemgestützt an alle Lieferanten des RENK Konzerns übermittelt sowie dessen Akzeptanz und Einhaltung sichergestellt und zentral nachgehalten. Im Berichtsjahr haben wir darüber hinaus mit der Entwicklung und Ausarbeitung einer globalen Supply Chain Policy begonnen, um unsere Lieferketten zu standardisieren und die Vorbereitung eines globalen Lieferantenmanagementsystems zu unterstützen. Gleichzeitig wird die Verantwortung des RENK Konzerns zur Einhaltung nationaler Gesetze und international anerkannter Richtlinien zentral sichergestellt.

[➔ Weitere Informationen zum RENK Supplier Code of Conduct](#)

#### Vereinheitlichung und Erweiterung globaler Richtlinien

Wir überprüfen nationale und internationale Einkaufs- und Lieferantenrichtlinien kontinuierlich, um den Ansprüchen des RENK Konzerns an eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit allen Lieferanten gerecht zu werden und deren Einhaltung sicherzustellen. Aktuelle Änderungen und Erweiterungen berücksichtigen wir kontinuierlich und integrieren sie in unsere Strategie für das Lieferantenmanagement. Im Berichtsjahr 2023 wurde mit der Überarbeitung lokaler und nationaler Einkaufs- und Lieferantenrichtlinien begonnen, welche final im Jahr 2024 etabliert und veröffentlicht werden.

#### Einführung des RENK Supplier Portals

Unser Ziel ist es, die globalen Supply Chain- und Einkaufsprozesse zu harmonisieren, zu bündeln und zentral zu verwalten. Im Berichtsjahr hat der RENK Konzern ein globales Lieferantenmanagementsystem eingeführt und stellt damit die Einhaltung genannter Gesetze und Richtlinien systemgestützt, automatisiert und umfassend sicher. Potenzielle und bestehende Lieferanten unterlaufen einen Registrierungs- und Qualifizierungsprozess, unterstützt durch Selbstauskünfte, individuelle Fragebögen, Drittdaten und andere Informationen. Wir erheben die spezifischen Qualifikationen, Zertifikate und Zertifizierungen von Lieferanten, verfolgen sie zeitlich nach, fordern sie nach ihrem Ablauf automatisch und systemgestützt an und berücksichtigen sie beim Lieferantenmanagement sowie bei der Auftragsvergabe. Die Lieferkette wird in Bezug auf mögliche Risiken transparent und aktiv geführt. Mit diesen Initiativen hat der RENK Konzern die Basis für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement geschaffen.

### Einführung eines globalen Lieferantenrisiko- und ESG-Managements

Mit der Einführung des RENK Supplier Portals haben wir alle Lieferanten des RENK Konzerns einer initialen Risikokategorisierung unterzogen. Zu Beginn des Jahres 2024 wird darüber hinaus ein initiales Risikoprofil erstellt und durch Drittdaten externer Anbieter angereichert. Um dies zu ermöglichen hat der RENK Konzern globale Kooperationen mit den Anbietern Dun & Bradstreet und Riskmethods geschlossen. Damit ist die Einhaltung aktueller nationaler und internationaler Anforderungen sichergestellt.

Wir bewerten Lieferanten nach verschiedenen Risikokategorien, erstellen ein Risikoprofil und managen identifizierte potenzielle Risiken. Elementare Bestandteile dieses Profils sind ESG-relevante Scorings und in individuellen Fragebögen erhobene Daten. Unsere Global Commodity Management Teams definieren innerhalb individueller Warengruppenstrategien das Management dieser Lieferantensegmente nach strategischen, operativen und taktischen Aspekten. Die Ergebnisse der Risikoanalyse prüfen und ergänzen wir ggf. durch Vor-Ort-Audits. Systemseitig bilden Algorithmen das datengestützte Rückgrat für die Auswertung und für die Aktivierung systemgestützter Aktionspläne. Die Algorithmen basieren auf externen Daten oder Antworten aus Lieferantenfragebögen. Wir unterstützen die verantwortlichen Einkäufer bei der Ausführung und dem Nachhalten der Aktionspläne und stellen so die Zielerreichung sicher. Auch Drittdaten werden regelmäßig und automatisiert in das System integriert. So stellen wir ein aktives Monitoring sicher, das ein übergreifendes, transparentes Reporting inklusive Aktualität sämtlicher Daten ermöglicht.

### Erfüllung der Sorgfaltspflichten des LkSG

Mit der Einführung des Lieferantenmanagementsystems in Verbindung mit einem globalen Lieferantenrisiko- und ESG-Management stellt der RENK Konzern alle Anforderungen an die Erfüllung der Pflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und weiterer Vorgaben wie dem UK Modern Slavery Act sicher. Mit einer global agierenden Einkaufsorganisation erfüllt der RENK Konzern jedoch nicht nur lokale, regionale oder nationale Anforderungen. Sie berücksichtigt auch alle Richtlinien und Anforderungen, die in den Märkten ihrer Tochterunternehmen – oder in denen der jeweiligen Lieferanten – gelten und stellt deren Einhaltung sicher.



### Ausblick 2025

Bis zum Jahr 2025 plant der RENK Konzern, neben kommerziellen und qualitativen Aspekten die ESG-Kriterien als festen Bestandteil im Vergabe- und Auswahlprozess von Lieferanten zu etablieren. Das Lieferantenmanagementsystem wird dabei um ein Ausschreibungs- und Vertragsmanagementsystem erweitert. Die Bewertung der Kriterien erfolgt automatisiert und systemgestützt. Durch die Bereitstellung und Erhebung dieser Daten wird es dem RENK Konzern in Zukunft möglich sein, ESG-Kriterien in den Warengruppenstrategien und in der Lieferantenentwicklung zu verankern. ESG-Kriterien werden als Kennzahl innerhalb des Einkaufs etabliert und in Initiativen zur Einsparung, Reduktion und Vermeidung, z. B. von CO<sub>2</sub>-Emissionen verwendet.

## 4.2 Material Compliance

### Umfassende Materialanforderungen

Der RENK Konzern bekennt sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit kritischen Materialien. Wir achten bei der Auswahl unserer Lieferanten auf die Einhaltung aller notwendigen Spezifikationen für Materialien und Stoffe.

Hierbei orientieren wir uns an relevanten Gesetzgebungen wie u. a. Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH), Restriction of certain Hazardous Substances (RoHS), EU-Richtlinie für Persistente Organische Schadstoffe (POP), Chemikalienverordnung und Dodd-Frank Act. Seit 2021 nutzen wir die SCIP-Datenbank der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) für die Deklaration von besonders besorgniserregenden Substanzen (SVHC). Den Umgang mit Konfliktmineralien oder Bestandteilen, die weiterer relevanter Gesetzgebungen, wie z. B. der Chemikalienverordnung REACH unterliegen, stellt der RENK Konzern innerhalb seiner Allgemeinen Einkaufsbedingungen sicher. Darüber hinaus informieren wir uns durch ständigen Austausch mit unserem Branchenverband VDMA über Updates oder Änderungen der Regelungen.

#### [➔ Weitere Informationen zu den RENK Allgemeinen Einkaufsbedingungen](#)

Seit 2022 haben wir an unseren Standorten innerhalb der EU einen zentralen Material-Compliance-Prozess eingeführt. Hierzu wurde auch eine gruppenweite Material-Compliance-Unternehmensrichtlinie erarbeitet. Diese fasst alle für den RENK Konzern wichtigen Kriterien und regulatorischen Rahmenwerke in einem Standardprozess zusammen, um den Informationsfluss hinsichtlich besonders besorgniserregender Stoffe in unseren Produkten abzubilden. Der Material-Compliance-Prozess definiert, wie wir unsere Kunden über sogenannte verbotene und deklarationspflichtige Stoffe informieren. Unsere Lieferanten sind aufgefordert, uns umgehend zu informieren, sobald neue Informationen zu den Inhaltsstoffen ihrer Produkte vorliegen.

#### [➔ Weitere Informationen zur RENK Material-Compliance Richtlinie](#)

An den europäischen RENK Standorten enthält die Mehrheit der SVHC-haltigen Produkte Blei. Dieses Schwermetall wird überwiegend in unseren zugekauften, elektronischen Komponenten eingesetzt (als Bestandteil von Loten) oder als Bestandteil von Automatenstahl für optimierte Bearbeitungsverfahren bei spanenden Fertigungsverfahren. Die Vermeidung gesundheitlicher Risiken ist eines der Kernziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Daher haben wir uns als Ziel gesetzt, die Anzahl an Materialien mit Blei durch Substitution so weit wie möglich zu reduzieren. Bei der Zielerreichung unterstützt uns das standortübergreifende Projekt zum Obsoleszenzmanagement.

### Verantwortungsvolle Beschaffung

Neben dem angemessenen Umgang mit Gefahrstoffen ist auch die verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen, wie Zinn, Wolfram, Tantal oder Gold ein wichtiges Anliegen des RENK Konzerns. Grund hierfür ist, dass die Gewinnung dieser Materialien in einigen Ländern zur Finanzierung kriegerischer Auseinandersetzungen und Menschenrechtsverletzungen beiträgt. RENK nutzt die Vorgehensweise der Responsible Minerals Initiative (RMI), um nachzuerfolgen, aus welchen Regionen Sub-Tier-Lieferanten Komponenten mit kritischen Rohstoffen beziehen und um ggf. gezielt Maßnahmen in der Lieferkette einleiten zu können.

Da wir uns als Unternehmen unserer sozialen Verantwortung bewusst sind, ist die Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards elementarer Kern unserer wirtschaftlichen Tätigkeit. Wir wollen die Einhaltung von Menschenrechten und von ökologischen sowie sozialen Standards bezüglich der von uns verwendeten Materialien gewährleisten. Daher haben wir im Berichtsjahr 2023 einen ersten Konfliktmineralienbericht für die Standorte Augsburg, Hannover und Rheine veröffentlicht, der auf den Vorgaben der RMI basiert. Dieser Bericht wird auch unseren Stakeholdern, wie z. B. Kunden auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Die Ausweitung der Gültigkeit des Konfliktmineralienberichts auf den RENK Konzern ist für Anfang 2024 geplant. Derzeit arbeiten wir an der Definition eines gruppenweiten Konfliktmineralienprogramms, das ebenfalls in 2024 veröffentlicht werden soll.





# 05

## Mitarbeitende & Gesundheit

Motivierte und gesunde Mitarbeitende sind unerlässlich für den Erfolg eines Unternehmens. Ein sicheres und von Chancengleichheit geprägtes Arbeitsumfeld trägt zu einer langfristigen Bindung und maßgeblich zur Identifikation mit den Werten und Visionen des Unternehmens bei.

## 5. Mitarbeitende und Gesundheit

### 5.1 Gewinnung von Talenten

☑ > Die Gewinnung von Talenten ist ein elementarer Baustein für RENK, um sich in Zukunft als Arbeitgeber erster Wahl zu positionieren. Dabei setzen wir auf eine hochwertige Ausbildung, auf eine sehr enge Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten und auf gezielte Maßnahmen für die Gewinnung junger sowie erfahrener Talente.

*„Damit wir auch morgen ein guter Arbeitgeber sind, sorgen wir dafür, dass Diversität, Fairness in allen Aspekten der Zusammenarbeit und ein offener und konstruktiver Dialog mit unseren Mitarbeitenden an allen unseren Standorten auf der Agenda stehen.“*

**Brigitte Schnakenbourg**  
Chief Human Resources Officer

### Gewinnung von Talenten

Um Talente zu gewinnen, setzt RENK zunehmend auf einen zeitgemäßen Arbeitgeberauftritt. Im Berichtsjahr haben wir den Bekanntheitsgrad des RENK Konzerns v. a. durch die Präsenz in sozialen Medien deutlich verstärkt. Zusätzlich konnten seit 2022 durch Aktionen wie „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ ca. 200 Mitarbeitende für die deutschen Standorte gewonnen werden. 2024 werden wir die Aktion global über den gesamten RENK Konzern ausrollen.

Im Berichtsjahr haben wir an unserem Hauptstandort in Augsburg durch monatliche Aktionen wie Messeteilnahmen, Sponsoring und erhöhte Präsenz bei Veranstaltungen auf uns aufmerksam gemacht. So wurde beispielsweise durch das Sponsoring des Fußball Bundesligisten FC Augsburg ein weiterer Baustein in unserer öffentlichen Sichtbarkeit gelegt.

RENK beschäftigt besonders erfahrene Recruiter v. a. an unseren Standorten in Deutschland und in den USA. Zudem haben wir in 2023 effiziente und für die Bewerber transparente Recruitingprozesse etabliert, die derzeit von unseren Standorten dezentral gesteuert werden.

Unser, in 2023 eingeführtes, Workforce-Management-System bietet die Grundlage für unsere globale Recruitingplattform. Durch deren im Berichtsjahr begonnene Implementierung können wir ab 2024 den kompletten Kreislauf des Recruitings abbilden und unsere offenen Stellen intern und extern weltweit sichtbar machen.





### Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten

In Deutschland steht RENK in regelmäßigem Austausch mit verschiedenen Hochschulen und Universitäten. Ziel ist es, junge Akademiker über Praktika, Abschlussarbeiten und Werkstudententätigkeiten früh an das Unternehmen zu binden. Auf Hochschulmessen an den Standorten und darüber hinaus informieren wir Studierende über das Unternehmen selbst sowie die Angebote und Entwicklungsmöglichkeiten bei RENK. Während des Studiums gibt es verschiedene Möglichkeiten, bei RENK einzusteigen. Bewährt haben sich seit vielen Jahren Werkstudententätigkeiten. Auch freiwillige und verpflichtende Praktika ermöglichen einen Einstieg in das Unternehmen. Zunehmend vergeben wir auch Bachelor- und Masterabschlussarbeiten zu teilweise sehr spezifischen Fragestellungen. Darüber hinaus präsentiert RENK sein Angebot bei Betriebsrundgängen oder Teilnahmen an Hochschulmessen vor allem jungen Ingenieurwissenschaftlern.



In Zukunft sind verschiedene Projekte geplant, um unsere Schul- und Hochschulpartnerschaften auszubauen. Zum einen wollen wir vermehrt Studierendenprojekte bei RENK durchführen, mit der Begleitung von Professoren. Zum anderen wollen wir Gastvorträge von RENK Mitarbeitenden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Lehraufträge über ein gesamtes Semester forcieren. Bereits heute gibt es Mitarbeitende, die Lehraufträge innehaben und somit Einblicke in unser Unternehmen gewähren. Neben der Teilnahme an verschiedenen Hochschul- und Berufsmessen an den deutschen Standorten wurde in 2023 auch ein RENK Netzwerk zwischen Werkstudenten, Praktikanten und Bacheloranden bzw. Masteranden etabliert, um die Vernetzung und den Austausch untereinander zu stärken.



### Hochwertige Berufsausbildung

Der RENK Konzern bietet ein Ausbildungsprogramm für Personen, die an einer Karriere im Maschinenbau und der Fertigungsindustrie interessiert sind. Das Programm vermittelt den Auszubildenden die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um in einer Vielzahl von Funktionen innerhalb des Unternehmens erfolgreich zu sein.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir 136 Auszubildende in acht Ausbildungsberufen in Deutschland, den USA, Frankreich und Großbritannien ausgebildet. Während ihrer Ausbildung arbeiten die Auszubildenden mit erfahrenen Fachkräften zusammen und sammeln praktische Erfahrungen in verschiedenen Bereichen wie Fertigung, Technik und Qualitätskontrolle. Auszubildende an unseren Standorten in Deutschland, UK und Schweiz haben im Berichtsjahr verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um die Ausbildungsberufe bei RENK für zukünftige Auszubildende attraktiv zu gestalten. U. a. haben Ausbildungs- und Zukunftstage stattgefunden, es wurde Bild- und Filmmaterial für die sozialen Medien erstellt und kommuniziert sowie an verschiedenen Regionalwettbewerben teilgenommen.



## 5.2 Entwicklung unserer Mitarbeitenden

Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist von großer Bedeutung für RENK, aber auch für die individuelle Karriereentwicklung jedes Einzelnen. Durch die Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen, sowie die Möglichkeit in Führungspositionen hinein zu wachsen, können unsere Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten und ihre Karriereziele innerhalb unseres Unternehmens erreichen. Diese Entwicklung schafft nicht nur Arbeitsplatzsicherheit, sondern auch eine starke Arbeitszufriedenheit und Motivation. Außerdem wird dadurch ein Gefühl von Zusammengehörigkeit und Gemeinschaft innerhalb des Unternehmens erzeugt, was das Engagement und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen erhöht.

*„Mein Start bei RENK war im Jahr 2001 als Prozessplaner in der Fertigung Fahrzeuggetriebe. Seitdem konnte ich mich bei RENK persönlich und fachlich aus meiner Sicht optimal entwickeln. Mit meiner Arbeit technisch höchst anspruchsvolle Produkte gemeinsam mit unseren hoch qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden herzustellen und damit etwas zur Sicherheit und Freiheit der westlichen Welt beizutragen, treibt mich täglich aufs Neue an.“*

**Stefan Müller**

Leiter Produktion Fahrzeuggetriebe Augsburg

## RENK Bildungskataloge

Die Trends, Themen und Krisen unserer Zeit verändern zunehmend die Arbeitsanforderungen. Durch die regelmäßige Aktualisierung unserer RENK Bildungskataloge verbessern wir das Wissen unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte zu Themen rund um neue Technologien und die Digitalisierung. Schwerpunkte setzen wir u. a. in den Bereichen IT, Sicherheit und Umwelt, Konstruktion und Technik, kaufmännische Verwaltung und Finanzen sowie Soft Skills und Sprachen.

Wir sind uns bewusst, dass die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die die Mitarbeitenden für eine effektive Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen, eine wesentliche Voraussetzung für ihre berufliche Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ist. Unser Schulungsprogramm deckt daher sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen ab und ermutigt die Mitarbeitenden, neue Aufgaben zu übernehmen und sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln.

Unser in 2023 eingeführtes Workforce-Management-System wird nach Abschluss der Implementierung in 2024 auch gleichzeitig als globale Lernplattform dienen, die uns erlaubt, unsere Mitarbeitenden in allen Ländern zu bestimmten Themen zu schulen. Die Kombination lokaler Bildungskataloge und Trainings soll den Mitarbeitenden ein vielfältiges Angebot an Lernmöglichkeiten bieten, das es ihnen erlaubt, die Herausforderungen einer sich permanent ändernden Welt zu meistern und ihr Umfeld zu gestalten. Dieses Berichtsjahr wurden Broschüren erstellt, die sich mit Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz befassen, v. a. in Bezug auf Abfall und Strom. Die entsprechenden Sensibilisierungsschulungen hierzu werden in 2024 global ausgerollt und sind sowohl von Mitarbeitenden wie auch Führungskräften verpflichtend zu absolvieren.



## Kompetenzen in Funktionen und Gremien

Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeitenden eine aktive Rolle sowohl in nationalen als auch internationalen Konferenzen und Gremien übernehmen. Durch die Teilnahme an diesen Veranstaltungen sammeln sie wertvolle Erfahrungen, vertiefen ihr Fachwissen und knüpfen wertvolle Kontakte. Sie treten als Botschafter von RENK auf und stärken unser Ansehen in der Branche. Wir glauben, dass diese aktive Beteiligung auch dazu beitragen kann, unsere Mitarbeitenden zu motivieren und zu inspirieren, sich noch weiter in ihr Fachgebiet zu vertiefen und sich stetig weiterzuentwickeln. Darüber hinaus tragen diese Erfahrungen und Kenntnisse zur Entwicklung einer breiteren Kompetenzbasis bei, die unsere Teams befähigt, innovative Lösungen für Kundenprobleme zu entwickeln und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens zu stärken.

Unsere Mitarbeitenden vertreten RENK u. a. bei nachfolgenden Konferenzen und Gremien:

#### Funktion bei Konferenzen:

- Präsidium der „VDI Conference on Gears“, Garching bei München
- Programmausschuss für die VDI-Tagung „Wälz- und Gleitlagerungen“

#### Gremien:

- Vorsitz des ISO/TC123/SC 3 „Dimensions, tolerances and construction details“
- Beirat des DIN-Normenausschusses Wälz- und Gleitlager (NAWGL)
- Obmann der DIN-Normenausschüsse im Fachbereich Gleitlager für „Terminologie“ (NA 118-02-01 AA), „Maße, Toleranzen und Konstruktion“ (NA 118-02-03 AA) sowie „Gleitlagerberechnung“ (NA 118-02-04 AA)
- Ausschuss für die „API-Berechnungsvorschrift für Turbogetriebe, API 613“
- Vorstandsvorsitz der Forschungsvereinigung „Antriebstechnik e. V.“
- CH-Normenvereinigung (SNV) Gremium „NK25, Verzahnungen und Zahnräder“
- Sprecher der Deutschen Delegation im ISO-Ausschuss TC60/SC2/WG6 „Gear calculations“
- Sprecher des TechHub Bayern
- Teilnehmer im VDMA Ausschuss Forschung & Innovation
- Mitglied des lokalen Wirtschaftsvereins A3
- Obmann des Projektbegleitenden Ausschusses „Stirnräder“ bei der Forschungsvereinigung Antriebstechnik e. V.

#### Fokus auf Führungskräfteentwicklung

Neue Führungskräfte entwickeln wir durch gezielte lokale Schulungsmaßnahmen. In Deutschland erhalten sie im Rahmen des hierarchie- und funktionsübergreifenden RENK Leadership-Programms die Möglichkeit, sich weiterzubilden. Das Programm enthält drei Module: Führungspersönlichkeit, fordernde Mitarbeitendengespräche konstruktiv führen, Konflikte erkennen und lösen.

Darüber hinaus befähigt das Programm die Führungskräfte, das Verhalten ihrer Mitarbeitenden korrekt einzuschätzen und im Zuge der jährlichen Leistungsbeurteilungsgespräche Zielvereinbarungen zu erarbeiten. Der Fokus der Führungskräfteentwicklung liegt zukünftig auf den vier Engagement-Treibern:

- **Beitrag** (Welchen Beitrag zum Unternehmenserfolg liefere ich?)
- **Kompetenz** (Kann ich meine Kompetenzen entwickeln?)
- **Beziehung und Sozialisierung** (Wie bilde ich ein leistungsstarkes, offenes und diverses Team?)
- **Unterstützung durch die Führungskraft** (Unterstütze ich meine Mitarbeitenden?)

Diese vier Treiber sind auch die Basis für die Struktur des neuen Führungskräfteentwicklungsprogramms, das in 2024 gelauncht wird. Wir wollen unsere Führungskräfte befähigen, das Engagement-Level ihrer Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen. Es hat sich herausgestellt, dass der Treiber Kompetenz derjenige ist, der das größte Entwicklungspotenzial bietet. Im Berichtsjahr haben wir Führungsleitlinien entwickelt, die ebenfalls in das neue Führungskräfteentwicklungsprogramm eingearbeitet werden. Darüber hinaus läuft seit Ende 2023 ein Pilotprojekt zur Implementierung der Führungsleitlinien in einem unserer drei Segmente.

An unseren deutschsprachigen Standorten wurde im Berichtsjahr erstmalig eine Workshopreihe für Führungskräfte zum Thema „Unconscious Bias“ gestartet, um bzgl. unbewusster Vorurteile zu sensibilisieren. Insgesamt haben 142 Personen an diesen Workshops teilgenommen, darunter 111 Führungskräfte und 31 Mitarbeitende der Personalabteilung.



### 5.3 Modernes, soziales und vielfältiges Arbeitsumfeld

#### Soziale Verantwortung

Als moderner Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitenden attraktive Leistungen. Darunter fallen u. a. flexible Arbeitszeiten, Tarif- und Sonderzahlungen, betriebliche Altersvorsorge, mobiles Arbeiten und Gesundheitsmanagement.

Bereits bei der Gründung seiner Fabrikkrankenkasse 1890 bekannte sich Johann Julius Renk zur sozialen Verantwortung für seine Belegschaft. An diese Tradition knüpfen wir bis heute an. Wir leben die Sozialpartnerschaft und arbeiten konstruktiv mit den Gewerkschaften zusammen. Faire, wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen zu schaffen ist ein wichtiges Ziel für unser Unternehmen.

Um eine offene Kommunikation unter den Mitarbeitenden zu gewähren, ist respektvolle Zusammenarbeit zwischen allen Bereichen und Ebenen des Unternehmens ein wichtiges Thema im Betriebsalltag von RENK. Alle Mitarbeitenden haben das Recht, einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat beizutreten oder sich zu einer Betriebsratswahl aufstellen zu lassen. Das Unternehmen respektiert dieses Recht ausdrücklich. Mitarbeitende und Arbeitnehmervertreter dürfen in keinem Fall benachteiligt werden.

Besonders in Deutschland bildet das Betriebsverfassungsgesetz eine wichtige Grundlage für vertrauensvolle Zusammenarbeit. Alle Gremien der Arbeitnehmervertretung wie Betriebsräte, der Gesamtbetriebsrat und die Vertreter auf Arbeitgeberseite bilden einen wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur. Bei betrieblichen Veränderungen werden Arbeitnehmervertreter rechtzeitig und umfassend informiert.

Ein weiteres Gremium, das den Betriebsalltag für Mitarbeitende an deutschen Standorten erleichtern soll, ist die Schwerbehindertenvertretung. Sie setzt sich aktiv für die Rechte und die Vertretung von Menschen mit Behinderung ein. Dieses Gremium hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern. Es vertritt deren Interessen im Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

Für die adäquate Vertretung der Rechte von Auszubildenden und dual Studierenden sorgt bei allen deutschen Standorten die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

#### Transparentes Workforce-Management

Wie bereits erwähnt, haben wir 2023 mit der Einführung eines globalen Workforce-Management-Systems begonnen. Ziel dabei ist, die schrittweise Etablierung transparenter, standardisierter, harmonisierter und automatisierter Prozesse, die es uns ermöglichen, die Organisation fakten- und datenbasiert zu entwickeln. Das System „Cornerstone“ ist eine cloudbasierte Lösung und soll die Module Recruiting, Gehaltsentwicklung, Performance Management und Zielvereinbarung, Nachfolgeplanung sowie Lernen beinhalten. Im Berichtsjahr 2023 haben wir erneut eine globale Employer-Engagement-Umfrage auf Basis von Gallup Q12® durchgeführt. Unser Engagement-Modell fußt auf den vier Treibern:

- **Beitrag** (Welchen Beitrag zum Unternehmenserfolg liefere ich?)
- **Kompetenz** (Kann ich meine Kompetenzen entwickeln?)
- **Beziehung und Sozialisierung** (Fühle ich mich als Teil einer Gruppe bzw. als Teil von RENK?)
- **Unterstützung durch die Führungskraft** (Erhalte ich die nötige Unterstützung durch meine Führungskraft?)

RENKs eNPS<sup>1)</sup> hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich von 2,3 auf 17,4 gesteigert. Zurückzuführen ist der Anstieg auf zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen, die unmittelbar nach der Mitarbeitendenumfrage in 2022 eingeleitet wurden. So finden u. a. in unseren Segmenten regelmäßige Dialoge zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden statt, die einen Meinungs- und Gedankenaustausch fördern. Zudem hat sich die Auftragslage an einzelnen Standorten deutlich verbessert, was eine positive Auswirkung auf die Grundzufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu Folge hatte. Die Mitarbeitendenumfrage soll auch weiterhin einmal jährlich durchgeführt werden.

<sup>1)</sup> Employee Net Promoter Score (Kennzahl zur Mitarbeitendenzufriedenheit).



### Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit

Für den RENK Konzern sind Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz entscheidend für ein produktives und integratives Arbeitsumfeld. Eine vielfältige Belegschaft bringt eine Vielzahl von Perspektiven und Ideen ein, fördert Innovation und kann zu einer besseren Entscheidungsfindung führen. Wir sind uns bewusst, dass eine vielfältige Belegschaft hilft, unsere Kunden besser zu verstehen und zu bedienen. Unabhängig vom Hintergrund unserer

Mitarbeitenden trägt Chancengleichheit dazu bei, dass jeder eine faire Chance hat, bei RENK erfolgreich zu sein und sein Potenzial voll auszuschöpfen. Dies ist nicht nur moralisch und ethisch korrekt und zeitgemäß, sondern auch vorteilhaft für das Wachstum und den Erfolg unseres Unternehmens.

Vielfalt und Chancengleichheit sind elementare Werte der RENK Nachhaltigkeitsstrategie. Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das alle Mitarbeitenden inkludiert und ihre kulturellen Hintergründe, ihre Erfahrungen und Perspektiven respektiert. RENK verfolgt außerdem eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art. Verbindliche ethische Verhaltensgrundsätze sind für alle Mitarbeitenden im RENK Code of Conduct niedergelegt. Um unsere Ambitionen zu unterstreichen, haben wir im Berichtsjahr die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

[➔ Weitere Informationen zum RENK Code of Conduct](#)

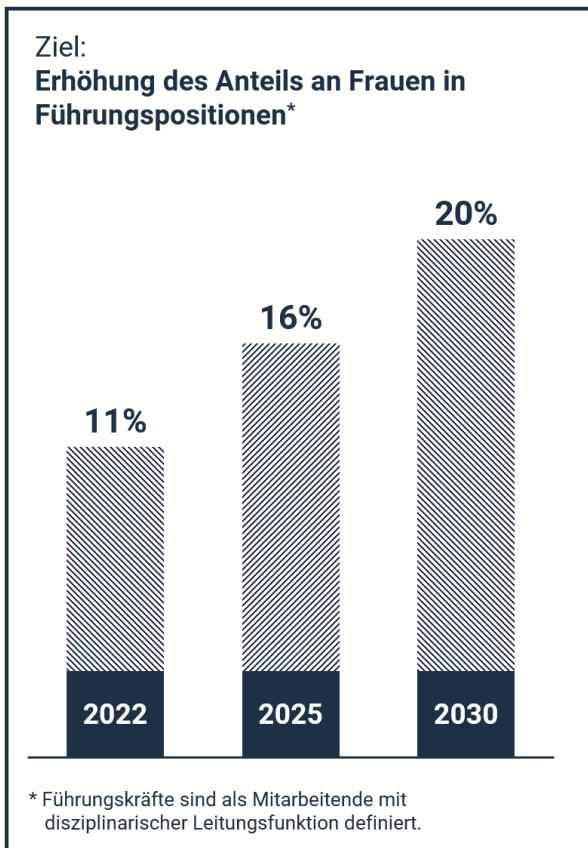


Im Berichtsjahr wurde erstmalig eine Workshopreihe für Führungskräfte zum Thema „Unconscious Bias“ gestartet, um schrittweise alle Mitarbeitenden bzgl. unbewusster Vorurteile zu sensibilisieren. Es ist geplant diese Reihe als Basistraining hinsichtlich der RENK Werte zu etablieren und für alle Mitarbeitenden des RENK Konzerns zugänglich zu machen.

Auch die Einführung eines globalen Workforce-Management-Systems wird uns helfen sicherzustellen, dass die Diversity-Richtlinie auch in unseren HR-Prozessen Anwendung findet – vom Recruiting über die Gehaltseinstufung und -entwicklung bis hin zu den Karriere- und Entwicklungschancen.

[➔ Weitere Informationen zur RENK Diversity Richtlinie](#)





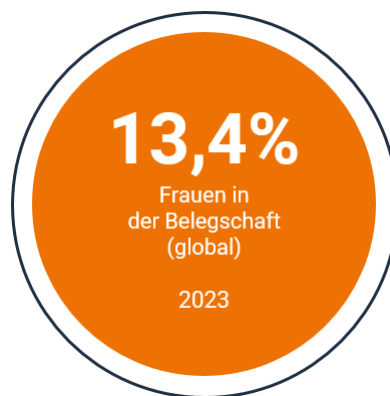
**Vielfalt auf allen Ebenen**

Gerade das Thema Vielfalt in allen Dimensionen ist bei RENK von besonderer Bedeutung und ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Uns ist bewusst, dass Geschlechtervielfalt ein integrativeres und gerechteres Arbeitsumfeld fördert, was zu einer höheren Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung führen kann. Im Berichtsjahr waren 13,4 % unserer Belegschaft weiblich und 11,9 % der Führungspositionen sowie 25 % unseres Aufsichtsrats waren mit Frauen besetzt. Auch wenn wir auf der Geschäftsführungsebene mit 50 % Frauenanteil Vorreiter in unserer Branche sind, ist uns bewusst, dass die Frauenquote auf darunterliegenden Ebenen deutlich zu gering ist. Aus diesem Grund haben wir uns für 2025 eine Zielquote von 16 % und für 2030 eine Zielquote von 20 % gesetzt.

Um die Anzahl an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, berücksichtigen wir vor allem interne weibliche Nachwuchskräfte bei der Nachfolgeplanung. Außerdem soll sichergestellt werden, dass bei jeder Besetzung einer Führungsposition mindestens eine Frau bei gleicher Qualifikation in der Endauswahl vertreten ist. Damit sich die Zahl an Bewerbungen weiblicher Talente erhöht, werden diese durch einen geschlechtsneutralen Ansatz und eine strategische Karriereentwicklung gezielt angesprochen, ins Unternehmen geholt und ihnen die Möglichkeit zur Weiterentwicklung gegeben.

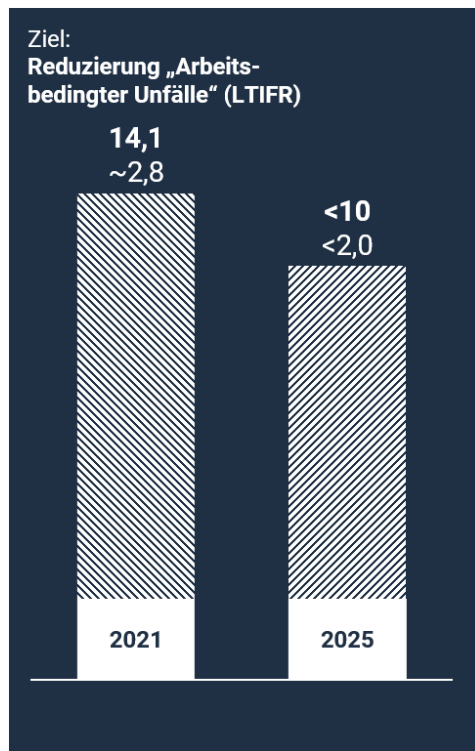
Zusätzlich zu Gender-Diversity will der RENK Konzern auch auf den Anteil an Führungskräften ausländischer Herkunft achten und erhöhen. Damit dies gelingt soll der gesamte Bewerbungsprozess einem globalen Ansatz folgen. Die Stellenanzeigen für alle Standorte werden in englischer Sprache erstellt und die Veröffentlichung erfolgt über internationale Plattformen. Darüber hinaus werden zunehmend global tätige Personalberater beauftragt, um die ideale Besetzung zu finden.

An dieser Stelle sei gesagt, dass sich für das Berichtsjahr 2023 eine Änderung in Bezug auf den Scope der Datenerhebung für Personalkennzahlen ergibt. Während 2022 ausschließlich die Aktive Belegschaft (d. h. exklusive Leiharbeiter, Auszubildende und duale Studenten) betrachtet wurde, beziehen sich die Personalkennzahlen nun auf die Gesamtbelegschaft. Zudem wurde auch unsere Minderheitsbeteiligung Modest-Tree Media Inc. nicht berücksichtigt.



### 5.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeitenden sind eine der wichtigsten Säulen von RENK. Ihnen ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten ist daher unsere Priorität. Globale Megatrends sorgen zunehmend für einen Wandel in der Arbeitswelt. Neben technologischen Umbrüchen und den immer noch spürbaren Auswirkungen von COVID-19 sorgt z. B. der demografische Wandel für eine alternde Belegschaft.



#### Einheitliche Arbeitsschutzstandards

Führungskräfte und Mitarbeitende sind dazu aufgefordert, sich an die gesetzlichen und RENK internen Vorgaben zum Thema Arbeitsschutz zu halten und unsichere Situationen oder Gefährdungen ihren Vorgesetzten zu melden. Risiken werden u. a. anhand von tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen identifiziert und bewertet. Bei Bedarf werden Maßnahmen zur Risikominimierung ergriffen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der jeweiligen Standorte unterstützen und beraten die Führungskräfte und Mitarbeitenden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Im Berichtsjahr haben wir eine HSE-Strategie erarbeitet und eine Unternehmensrichtlinie „Health, Safety, Environmental Incident Reporting“ erstellt. Ihre Anwendung umfasst ein monatliches Reporting wichtiger HSE-Kennzahlen auf Standortebene sowie einen einheitlichen, zielführenden Meldeweg bei Vorkommnissen an die Geschäftsführung des RENK Konzerns.

Darüber hinaus halten wir seit dem Berichtsjahr an jedem Standort mehrmals jährlich und unter zentraler HSE-Führung Meetings ab, um die in der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Arbeitssicherheitsziele und -maßnahmen nachzuerfolgen sowie – falls notwendig – weitere Maßnahmen abzustimmen.

Eines unserer zentralen Ziele ist es, die Unfallrate (LTIFR<sup>1)</sup>) bis 2025 auf <10 zu senken. Im Berichtszeitraum haben wir dieses Ziel bereits vorzeitig erreicht und konnten die Unfallrate auf 8,6<sup>2)</sup> / 1,7<sup>3)</sup> (Vj: 11,9 / 2,4) reduzieren. Diese signifikante Verbesserung zeigt die Wirksamkeit der eingeführten Maßnahmen.

#### Geregelte Verantwortung

Um eine Reduzierung der Unfallrate maßgeblich zu unterstützen, wird jeder Arbeitsunfall, der einen Ausfall von mindestens einem Tag oder einer Schicht nach sich zieht, in einem standardisierten und im Berichtsjahr neu eingeführten Prozess untersucht (Ad hoc Incident Report). Hierbei wird über die Sicherheitsfachkraft (HSE-Verantwortlicher) des jeweiligen Standortes die Ad-hoc-Meldung inkl. kurzer Unfallbeschreibung und Maßnahmenfestlegung erstellt. Im Anschluss wird in einem Meeting der Vorfall genauer erläutert und ggf. weitere Maßnahmen beschlossen. Teilnehmer dieser Meetings sind u. a. der direkte Vorgesetzte, die Sicherheitsfachkraft des Standortes (HSE-Verantwortlicher), der Chief Operations Officer und der Leiter der zentralen Q-HSE-Stelle des RENK Konzerns. So soll sowohl auf Arbeitsebene als auch auf Managementebene das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sensibilisiert und eine Wiederholung vermieden werden.



<sup>1)</sup> Lost Time Injury Frequency Rate.

<sup>2)</sup> Unfälle mit Ausfallzeiten pro 1.000.000 Arbeitsstunden (lt. Deutschem Berufsgenossenschaftsstandard).

<sup>3)</sup> Unfälle mit Ausfallzeiten pro 200.000 Arbeitsstunden (lt. US Occupational Safety and Health Administration Standard); Kennzahl nicht geprüft.



Um gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und unternehmenseigene Prozesse und Standards zum Arbeitsschutz weiterzuentwickeln, führt der RENK Konzern in den kommenden Jahren ein umfassendes und zentrales HSE-Management ein. Das Fokusthema des HSE-Managements für das Jahr 2023 waren Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Damit soll das Bewusstsein der Mitarbeitenden geschärft und somit präventiv Vorfälle vermieden werden. Diese wurden an den Standorten individuell durchgeführt. Anzahl und Durchführung wurden an die zentrale Q-HSE Abteilung rückgemeldet. RENK hat sich das Ziel gesetzt, Beinaheunfällen größere Aufmerksamkeit zu schenken. Es sollen alle Mitarbeitenden motiviert werden, diese über einen standardisierten Meldeprozess in ihren jeweiligen Standorten zu berichten. Gravierende Beinaheunfälle werden ebenfalls mittels der oben beschriebenen Ad-hoc-Meldung kommuniziert.

### ISO 45001-Zertifizierung

Unsere Standorte in Augsburg, Hannover, Rheine, Winterthur und Bath sind bereits offiziell nach ISO 45001 zertifiziert. Somit liegt für diese Standorte ein dokumentiertes Managementsystem inklusive aller nach dieser Norm geforderten Inhaltspunkte vor. Je Arbeitsplatz werden individuelle Gefährdungsbeurteilungen erstellt und aktuell gehalten. Dies geschieht teilweise in enger Zusammenarbeit mit unseren Betriebsärzten. An unserem größten Standort in Augsburg steht unseren Mitarbeitenden eine Sanitätsstelle vor Ort zur Verfügung, die mit medizinischem Personal besetzt ist.

RENK ist die Mitarbeiterbeteiligung gerade im Rahmen von Sicherheit und Gesundheit besonders wichtig. Standortübergreifend werden sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende in speziell zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz eingesetzten Ausschüssen regelmäßig informiert und beteiligt. Um die Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern, werden je Standort individuelle Maßnahmen umgesetzt.

Am Hauptstandort Augsburg wird die Mitarbeiterbeteiligung über einen regelmäßigen Austausch mit Mitarbeitenden gewährleistet. Sie wirken an der Entwicklung und Umsetzung sowie Bewertung der Sicherheits- und Arbeitsschutzthemen aktiv mit. Der konsultierte Kreis setzt sich aus Mitarbeitervertretern verschiedener Bereiche zusammen. Ziel ist es, kontinuierliche Verbesserungen im Themenfeld Gesundheits- und Arbeitsschutz zu gewährleisten und Maßnahmen sowie Projekte anzustoßen bzw. dazu zu motivieren.

### Gesundheitsförderung

Um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, setzen die HSE-Verantwortlichen der einzelnen RENK Standorte im Rahmen des Gesundheitsmanagements auf präventive und bedarfsorientierte Maßnahmen. Kooperationspartner an den deutschen Standorten sind hierbei die Krankenkassen. Die Maßnahmen umfassen u. a. Vorsorgeuntersuchungen sowie Schulungen und Fitnesskurse, die während und außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden. Sie zielen auf häufige Stressoren und Belastungen im Arbeitsalltag ab und verfolgen das Ziel, das Gesundheitsbewusstsein und ein der Gesundheit zuträgliches Verhalten zu fördern. <





# 06

## Anhang

Der Anhang umfasst die für RENK wesentlichen nicht-finanziellen Nachhaltigkeitskennzahlen, allgemeine Informationen zum Nachhaltigkeitsbericht sowie den Vermerk der unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

## 6. Anhang

### 6.1 Über diesen Bericht

#### Hintergrund und Framework

Wir halten es für besonders wichtig, über unser nachhaltiges unternehmerisches Handeln zu berichten. Unser Nachhaltigkeitsbericht unter dem Titel „Trusted Partner – gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft“ für das Geschäftsjahr 2023 orientiert sich an unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025, zeigt den Stand der Zielerreichung auf und geht auf geplante Projekte ein.

RENK hat unter Bezugnahme auf die GRI-Standards für den Zeitraum 01. Januar bis 31. Dezember 2023 berichtet. In Kapitel 6.4 ist der GRI-Inhaltsindex zu finden. Dieser stellt nachvollziehbar dar, auf welche Indikatoren RENK im Bericht eingeht und welche Themengebiete als wesentlich definiert werden, samt Verweis auf die jeweiligen Berichtsseiten. Um die wesentlichen Themen zu identifizieren, wurde 2022 eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

#### Grundsätze der Datenerhebung und -darstellung

Bei der Berichterstellung handelt es sich um eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2023. Alle in- und ausländischen Tochtergesellschaften, die von der RENK Group AG mittel- oder unmittelbar beherrscht werden, sind in den Bericht miteinbezogen. Der Bericht deckt 100 % nach Umsatz und Mitarbeitenden ab und schließt alle wesentlichen Standorte ein.

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht fokussieren wir uns auf Kennzahlen, die den Kern der Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie abbilden. In den kommenden Jahren werden ggf. weitere Kennzahlen hinzukommen oder wegfallen, falls diese für eine Berichterstattung nach der CSRD erforderlich oder nicht mehr erforderlich sind. Die Datenaggregation, die die Basis für die im Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, erfolgte überwiegend mittels bereichsspezifischer Software. Die Daten wurden für den Bericht je Standort validiert und zentral plausibilisiert.

Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, haben wir – sofern möglich – die jährliche Entwicklung der Kennzahlen dargestellt. Eine Vergleichsbetrachtung des Berichtsjahrs mit 2021 ist nur vereinzelt möglich, da 2022 und 2023 die Voraussetzungen zur Datenerhebung geschaffen wurden bzw. auch künftig noch geschaffen werden. Zahlenangaben wurden kaufmännisch gerundet, sodass es zu Abweichungen zwischen den Summen der Einzelbeträge in den Tabellen und den angegebenen Gesamtsummen kommen kann.

RENK berichtet die erfassten THG-Emissionen in Anlehnung an das GHG Protocol. Die Emissionen von Treibhausgasen werden mithilfe von Umrechnungsfaktoren als CO<sub>2</sub>-Äquivalente erfasst und entsprechend als CO<sub>2</sub>e berichtet. Wir haben alle vorliegenden Verbräuche erfasst. Bei der Berechnung der Kennzahlen, bei denen reale Verbräuche nicht vorlagen, wurde über Headcounts extrapoliert.

Im Berichtsjahr haben wir 100 % unserer eigenen Mitarbeitenden erfasst. Die veröffentlichten Kennzahlen decken dementsprechend 100 % der Mitarbeitenden ab. Im Vorjahr wurde im Gegensatz hierzu nur die Stammbesellschaft betrachtet. Personalkennzahlen sind in diesem Bericht in Köpfen (Headcounts) angegeben. Als Zeitpunkt der Betrachtung von Personalkennzahlen gilt der 31. Dezember 2023.

#### Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf Planungen, Erwartungen, Einschätzungen und Prognosen der Unternehmensleitung des RENK Konzerns am Datum dieses Berichts beruhen. Diese Planungen, Erwartungen, Einschätzungen und Prognosen sind von einer Vielzahl von Annahmen abhängig und unterliegen unvorhersehbaren Ereignissen, Ungewissheiten, bekannten und nicht bekannten Risiken sowie anderen Faktoren, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse oder die tatsächliche Finanzlage, Entwicklung oder Performance wesentlich von jenen abweichen, die in diesen in die Zukunft gerichteten Aussagen ausgedrückt oder impliziert werden. Der RENK Konzern übernimmt keinerlei Verpflichtung, solche in die Zukunft gerichteten Aussagen fortzuschreiben oder an nach dem Datum dieses Berichts eintretende Ereignisse oder Entwicklungen anzupassen, soweit sie dazu nicht gesetzlich verpflichtet ist.



### Externe Prüfung

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde im Auftrag des Vorstands der RENK Group AG von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance) geprüft. Teil der Prüfung waren alle mit „☑“ gekennzeichneten Angaben. Der Vermerk der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist in Kapitel 6.3 zu finden.

### Redaktionelle Hinweise

RENK bekennt sich zu Diversität und Inklusion und versucht dies unter anderem durch genderneutrale Formulierung zum Ausdruck zu bringen. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige Nennung von männlichen, weiblichen oder diversen Bezeichnungen verzichtet.

Auf unserer Website <http://www.renk.com> steht der Bericht sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache zum Download bereit.

Bei Fragen und Anregungen erreichen Sie uns über die E-Mail-Adresse [sustainability@renk.com](mailto:sustainability@renk.com).

## 6.2 Nachhaltigkeitskennzahlen

Im Folgenden sind nicht-finanzielle Kennzahlen zur Messung der Nachhaltigkeitsleistung der RENK Group AG dargestellt. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2023. Im Zuge der Erstellung der nicht-finanziellen Berichterstattung der RENK Group AG wurden ausgewählte qualitative und quantitative Angaben einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance) unterzogen. In diesem Rahmen geprüfte Kennzahlen sind mit einem „☑“ gekennzeichnet.

### Kennzahlen Environmental

<b>Energieverbrauch</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>kWh</b>	<b>121.854.858</b>	<b>121.548.620</b>	GRI 302-1	☑
Davon Brenn- und Treibstoffe (Scope 1)	kWh	66.673.781	64.842.854	GRI 302-1	☑
Davon aus nicht erneuerbaren Quellen	kWh	–	64.842.854	GRI 302-1	
Davon aus erneuerbaren Quellen	kWh	–	–	GRI 302-1	
Davon von Versorgern (Scope 2, market-based)	kWh	55.181.077	56.705.766	GRI 302-1	☑
Davon erneuerbare Energien (Strom)	kWh	29.312.899	30.957.288	GRI 302-1	☑
<b>Stromverbrauch (Gesamtwert)</b>	<b>kWh</b>	<b>53.940.136</b>	<b>55.464.825</b>	GRI 302-1	
<b>Wärmeenergieverbrauch (Gesamtwert)</b>	<b>kWh</b>	<b>–</b>	<b>1.240.941</b>	GRI 302-1	
<b>Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, erzielt als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz</b>	<b>kWh</b>	<b>–</b>	<b>306.237</b>	GRI 302-4	
<b>Energieintensität</b>	<b>kWh/EUR</b>	<b>0,14</b>	<b>0,13</b>	GRI 302-3	

### Emissionen

	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Treibhausgasemissionen<sup>1)</sup></b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>21.606</b>	<b>21.231</b>	GRI 305	☑
Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	t CO <sub>2</sub> e	13.417	13.355	GRI 305-1	☑
Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	t CO <sub>2</sub> e	8.189	7.876	GRI 305-2	☑
<b>Intensität der THG</b>	<b>kg CO<sub>2</sub>e / 1.000 € Umsatz</b>	<b>25,5</b>	<b>22,9</b>	GRI 305-4	☑
Organisationsspezifischer Parameter, zur Berechnung des Quotienten	EUR	–	–	GRI 305-4	
<b>Umfang der Senkung der Treibhausgasemissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>–</b>	<b>375</b>	GRI 305-5	

<sup>1)</sup>Die Bilanzierung der Emissionen basiert auf unterschiedlichen Quellen der Emissionsfaktoren je nach Land.

### Abfälle zur Wiederverwertung und Beseitigung

	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Angefallener Abfall</b>	<b>kg</b>	<b>–</b>	<b>6.413.697</b>	GRI 306-3	
<b>Gesamtgewicht recycelter Abfall</b>	<b>kg</b>	<b>4.812.174</b>	<b>5.441.300</b>		

<b>Wasser</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Gesamter Wasserverbrauch<sup>1)</sup></b>	<b>m³</b>	<b>69.313</b>	<b>106.392</b>	GRI 303-5	✓

<sup>1)</sup> Bei der Berechnung der Kennzahlen, bei denen reale Verbräuche nicht vorlagen, wurde über Headcounts extrapoliert.

<b>Sonstige Kennzahlen (Environmental)</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
% aller operativen Standorte, für die eine Bewertung der Umweltauswirkungen durchgeführt wurde	%	–	21		
% aller betrieblichen Einrichtungen, die nach ISO 14001, EMAS oder einem anderen Umweltmanagement-Standard zertifiziert sind	%	–	21		

**Kennzahlen Social<sup>2)</sup>**

<b>Mitarbeitende Allgemein</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Gesamt<sup>3)</sup></b>	<b>Anzahl</b>	<b>3.073</b>	<b>3.700</b>	GRI 2-7	✓
<b>Nach Region</b>					
Davon in Deutschland	Anzahl	2.191	2.666	GRI 2-7	✓
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	320	407	GRI 2-7	✓
Davon in Amerika	Anzahl	492	542	GRI 2-7	✓
Davon in Asien	Anzahl	70	85	GRI 2-7	✓
<b>Nach Geschlecht</b>					
Davon männlich	Anzahl	2.684	3.203	GRI 2-7	✓
	%	87,34	86,57		
Davon weiblich	Anzahl	389	497	GRI 2-7	✓
	%	12,66	13,43		
Davon divers	Anzahl	0	0	GRI 2-7	✓
	%	0	0		
<b>Nach Alter<sup>4)</sup></b>					
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre	Anzahl	–	709		
	%	–	19,25		
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre	Anzahl	–	1.695		
	%	–	46,01		
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre	Anzahl	–	1.280		
	%	–	34,74		

<sup>2)</sup> Für alle Kennzahlen gilt, dass seit 2019 alle Mitarbeitenden der RENK Group die Möglichkeit haben ihren Geschlechtseintrag mit "Divers" anzugeben.

<sup>3)</sup> Anzahl bezieht sich auf die Gesamtbelegschaft. Im Vorjahr wurde nur die Aktive Belegschaft (d. h. exklusive Leiharbeiter, Auszubildende und duale Studenten) berichtet, daher ist ein direkter Vergleich nicht möglich. Kennzahl "Gesamtbelegschaft" 2022: 3.297

<sup>4)</sup> Die Differenz zur Summe der Gesamtbelegschaft ergibt sich aus 16 Leihararbeitern deren Alter nicht erfasst wurde.



<b>Alter und Betriebszugehörigkeit</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
Ø-Alter	Jahre	43,8	43,1		
Ø-Betriebszugehörigkeit	Jahre	13,8	11,6		

<b>Mitarbeitende nach Vertragsart</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Mitarbeitende, die unter Kollektivvereinbarungen fallen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>2.191</b>	<b>2.603</b>		
Davon Tarif	%	89,2	92,6		
Davon Außertariflich	%	10,8	7,4		
<b>Nach Region<sup>1)</sup></b>					
Davon in Deutschland	Anzahl	–	2.603		
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	–	0		
Davon in Amerika	Anzahl	–	0		
Davon in Asien	Anzahl	–	0		

<sup>1)</sup> Der Kollektivvertrag ist nur für Deutschland gültig.

<b>Frauenanteil</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
RENK gesamt	%	12,7	13,4		
Neueinstellungen	%	13,7	12,3		
In Kontrollorganen	%	33,3	25,0		
Im Vorstand	%	50,0	50,0		
In Führungspositionen <sup>2)</sup>	%	11,0	11,9		
In Führungspositionen in umsatzgenerierenden Funktionen <sup>3)</sup>	%	–	4,2		
Anteil von Frauen in Top-Management-Positionen, d. h. maximal zwei Ebenen unterhalb des CEO oder vergleichbarer Positionen	%	–	12,2		

<sup>2)</sup> Bezieht sich auf disziplinarische Führungskräfte exklusive Standort Frankreich, da Datenlage nicht vollständig.

<sup>3)</sup> Als umsatzgenerierende Funktionen gelten Positionen in den Segmenten Marine & Industry, Vehicle Mobility Solutions und RENK Test Systems.

<b>Auszubildende</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Auszubildende gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>98</b>	<b>136</b>		
<b>Nach Geschlecht</b>					
Davon männlich	Anzahl	93	124		
Davon weiblich	Anzahl	5	12		
Davon divers	Anzahl	0	0		

<b>Dual Studierende<sup>1)</sup></b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Dual Studierende gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>15</b>	<b>10</b>		
<b>Nach Geschlecht</b>					
Davon männlich	Anzahl	12	8		
Davon weiblich	Anzahl	3	2		
Davon divers	Anzahl	0	0		

<sup>1)</sup> Ein duales Studium ist ein deutsches Studienmodell. Daher bezieht sich die Kennzahl nur auf RENK Standorte in Deutschland.

<b>Angestellte nach Angestelltenverhältnis I</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Unbefristet Angestellte</b>	<b>Anzahl</b>	<b>3.036</b>	<b>3.441</b>	GRI 2-7	✓
<b>Nach Region</b>					
Davon in Deutschland	Anzahl	2.170	2.471	GRI 2-7	✓
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	316	383	GRI 2-7	✓
Davon in Amerika	Anzahl	492	521	GRI 2-7	✓
Davon in Asien	Anzahl	58	66	GRI 2-7	✓
<b>Nach Geschlecht</b>					
Davon männlich	Anzahl	2.655	2.991	GRI 2-7	✓
Davon weiblich	Anzahl	381	450	GRI 2-7	✓
Davon divers	Anzahl	0	0	GRI 2-7	✓
<b>Befristet Angestellte</b>	<b>Anzahl</b>	<b>37</b>	<b>259</b>	GRI 2-7	✓
<b>Nach Region</b>					
Davon in Deutschland	Anzahl	21	195	GRI 2-7	✓
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	4	24	GRI 2-7	✓
Davon in Amerika	Anzahl	0	21	GRI 2-7	✓
Davon in Asien	Anzahl	12	19	GRI 2-7	✓
<b>Nach Geschlecht</b>					
Davon männlich	Anzahl	29	212	GRI 2-7	✓
Davon weiblich	Anzahl	8	47	GRI 2-7	✓
Davon divers	Anzahl	0	0	GRI 2-7	✓

<b>Angestellte nach Angestelltenverhältnis II</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	<b>Anzahl</b>	<b>2.927</b>	<b>3.193</b>	GRI 2-7	✓
<b>Nach Region</b>					
Davon in Deutschland	Anzahl	2.071	2.240	GRI 2-7	✓
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	295	350	GRI 2-7	✓
Davon in Amerika	Anzahl	491	521	GRI 2-7	✓
Davon in Asien	Anzahl	70	82	GRI 2-7	✓
<b>Nach Geschlecht</b>					
Davon männlich	Anzahl	2.621	2.834	GRI 2-7	✓
Davon weiblich	Anzahl	306	359	GRI 2-7	✓
Davon divers	Anzahl	0	0	GRI 2-7	✓
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>Anzahl</b>	<b>146</b>	<b>507</b>	GRI 2-7	✓
<b>Nach Region</b>					
Davon in Deutschland	Anzahl	120	426	GRI 2-7	✓
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	25	57	GRI 2-7	✓
Davon in Amerika	Anzahl	1	21	GRI 2-7	✓
Davon in Asien	Anzahl	0	3	GRI 2-7	✓
<b>Nach Geschlecht</b>					
Davon männlich	Anzahl	63	369	GRI 2-7	✓
Davon weiblich	Anzahl	83	138	GRI 2-7	✓
Davon divers	Anzahl	0	0	GRI 2-7	✓
<b>Neueinstellungen</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>365</b>	<b>917</b>	GRI 401-1	✓
<b>Nach Region</b>					
Davon in Deutschland	Anzahl	268	567	GRI 401-1	✓
	%	73,4	61,8	GRI 401-1	✓
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	45	120	GRI 401-1	✓
	%	12,3	13,1	GRI 401-1	✓
Davon in Amerika	Anzahl	47	199	GRI 401-1	✓
	%	12,9	21,7	GRI 401-1	✓
Davon in Asien	Anzahl	5	31	GRI 401-1	✓
	%	1,4	3,4	GRI 401-1	✓



<b>Abgänge</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>262</b>	<b>528</b>	GRI 401-1	✓
<b>Nach Region</b>					
Davon in Deutschland	Anzahl	167	360	GRI 401-1	✓
	%	63,7	68,2	GRI 401-1	✓
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	34,0	43	GRI 401-1	✓
	%	13,0	8,1	GRI 401-1	✓
Davon in Amerika	Anzahl	58	113	GRI 401-1	✓
	%	22,1	21,4	GRI 401-1	✓
Davon in Asien	Anzahl	3,0	12	GRI 401-1	✓
	%	1,2	2,3	GRI 401-1	✓

<b>Elternzeit<sup>1)</sup></b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Anspruch auf Elternzeit<sup>2)</sup></b>	<b>Anzahl</b>	<b>-</b>	<b>2.411</b>	GRI 401-3	
Davon männlich	Anzahl	-	2.112	GRI 401-3	
Davon weiblich	Anzahl	-	299	GRI 401-3	
Davon divers	Anzahl	-	0	GRI 401-3	
<b>Eintritt in Elternzeit</b>	<b>Anzahl</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	GRI 401-3	✓
Davon männlich	Anzahl	0	3	GRI 401-3	✓
Davon weiblich	Anzahl	11	13	GRI 401-3	✓
Davon divers	Anzahl	0	0	GRI 401-3	✓
<b>Rückkehrer aus Elternzeit</b>	<b>Anzahl</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	GRI 401-3	✓
Davon männlich	Anzahl	2	0	GRI 401-3	✓
Davon weiblich	Anzahl	11	9	GRI 401-3	✓
Davon divers	Anzahl	0	0	GRI 401-3	✓
<b>Verbleiber nach Elternzeit (12 Monate)<sup>3)</sup></b>	<b>Anzahl</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	GRI 401-3	✓
Davon männlich	Anzahl	0	1	GRI 401-3	✓
Davon weiblich	Anzahl	2	9	GRI 401-3	✓
Davon divers	Anzahl	0	0	GRI 401-3	✓

<sup>1)</sup> Gilt nur für RENK Standorte in Deutschland.

<sup>2)</sup> Kennzahl entspricht Aktiver Belegschaft (d. h. exklusive Leiharbeiter, Auszubildende, duale Studenten, Praktikanten, Altersteilzeit, Elternzeit und Langzeiterkrankte).

<sup>3)</sup> Bezieht sich auf Personen, die nach der Elternzeit (länger als 6 Monate) mindestens 12 Monate im Unternehmen verblieben sind.

<b>Diversität in Kontrollorganen</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Personen in Kontrollorganen - Aufsichtsrat</b>	<b>Anzahl</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	66,7	75,0	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	33,3	25,0	GRI 405-1	✓
Davon divers	%	0	0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre	%	0	0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre	%	50,0	41,7	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre	%	50,0	58,3	GRI 405-1	✓
<b>Personen in Kontrollorganen - Board<sup>1)</sup></b>	<b>Anzahl</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	94,4	90,0	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	5,6	10,0	GRI 405-1	✓
Davon divers	%	0	0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre	%	5,5	0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre	%	55,6	60,0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre	%	38,9	40,0	GRI 405-1	✓

<sup>1)</sup> Bezieht sich auf Beiratsmitglieder.

<b>Diversität in Führungsebenen</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Personen in Führungsebenen<sup>2)</sup></b>	<b>Anzahl</b>	<b>-</b>	<b>402</b>		
Davon männlich	%	-	88,3		
Davon weiblich	%	-	11,9		
Davon divers	%	-	0		
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre	%	-	2,5		
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre	%	-	48,3		
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre	%	-	49,3		

<sup>2)</sup> Bezieht sich auf disziplinarische Führungskräfte exklusive Standort Frankreich, da Datenlage nicht vollständig.

<b>Diversität im Unternehmen</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Produktion</b>	<b>Anzahl</b>	<b>1.697</b>	<b>2.082</b>	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	95,4	95,2	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	4,5	4,8	GRI 405-1	✓
Davon divers	%	0	0	GRI 405-1	✓
<b>Supply Chain</b>	<b>Anzahl</b>	<b>216</b>	<b>253</b>	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	73,6	72,7	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	26,4	27,3	GRI 405-1	✓
Davon divers	%	0	0	GRI 405-1	✓
<b>Vertrieb</b>	<b>Anzahl</b>	<b>352</b>	<b>403</b>	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	79,3	77,4	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	20,7	22,6	GRI 405-1	✓
Davon divers	%	0	0	GRI 405-1	✓
<b>Design/F&amp;E</b>	<b>Anzahl</b>	<b>501</b>	<b>544</b>	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	91,0	92,1	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	9,0	8,1	GRI 405-1	✓
Davon divers	%	0	0	GRI 405-1	✓
<b>Verwaltung</b>	<b>Anzahl</b>	<b>307</b>	<b>418</b>	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	55,1	53,8	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	46,0	46,2	GRI 405-1	✓
Davon divers	%	0	0	GRI 405-1	✓

<b>Sonstige Kennzahlen</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Fluktuationsquote<sup>1)</sup></b>	%	<b>4,3</b>	<b>7,4</b>		
<b>Schwerbehinderte Mitarbeitende<sup>2)</sup></b>	%	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>		
<b>Leiharbeitnehmer</b>	<b>Anzahl</b>	<b>62</b>	<b>75</b>		
<b>eNPS (Employee Net Promoter Score)</b>	<b>Score</b>	<b>2,3</b>	<b>17</b>		

<sup>1)</sup> Gilt nur für RENK Standorte in Deutschland.

<sup>2)</sup> Gilt nur für RENK Standorte in Deutschland.

<b>Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	%	–	79,9	GRI 403-8	
% aller operativen Standorte, für die eine Gesundheits- & Sicherheitsrisikoanalyse durchgeführt wurde	%	–	35		
Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten	Anzahl	–	855,5		
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Anzahl	0	0	GRI 403-9	
FAFR	Rate	0	0	GRI 403-9	✓
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerer Folge (LTI)	Anzahl	55	42	GRI 403-9	✓
LTIFR	Rate <sup>1)</sup>	11,9	8,6	GRI 403-9	✓
	Rate <sup>2)</sup>	2,4	1,7		
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	Anzahl	–	386	GRI 403-9	
Anzahl der gearbeiteten Stunden	Anzahl	–	4.867.910	GRI 403-9	

<sup>1)</sup> Unfälle mit Ausfallzeiten pro 1.000.000 Arbeitsstunden (lt. deutschem Berufsgenossenschaftsstandard).

<sup>2)</sup> Unfälle mit Ausfallzeiten pro 200.000 Arbeitsstunden (lt. US Occupational Safety and Health Administration Standard); Kennzahl nicht geprüft.

### Kennzahlen Governance

<b>Schulungen</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
Geschulte Mitarbeitende zu Code of Conduct	%	90,0	95,0		

<b>Gesetze und Verordnungen<sup>3)</sup></b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	GRI 2-27	✓
Fälle in denen Bußgeld verhängt wurde	Anzahl	0	0	GRI 2-27	
Fälle in denen nicht-monetäre Sanktionen verhängt wurden	Anzahl	0	0	GRI 2-27	
<b>Gezahlte Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	GRI 2-27	✓
	EUR	0	0	GRI 2-27	✓
<b>Gezahlte Geldbußen für Verstöße und Verordnungen aus früheren Berichtszeiträumen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	GRI 2-27	
	EUR	0	0	GRI 2-27	

<sup>3)</sup> Für RENK sind hierunter ausschließlich Compliance-Vorfälle zu verstehen. Andere wesentliche Vorfälle finden keine Berücksichtigung.



<b>Schutz der Kundendaten</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Erhaltene begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten</b>		–	0		
Davon Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation als begründet anerkannt wurden	Anzahl	0	0	GRI 418-1	✓
Davon Beschwerden von Aufsichtsbehörden	Anzahl	0	0	GRI 418-1	✓
<b>Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten.</b>	<b>Anzahl</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	GRI 418-1	✓

<b>Sonstige Kennzahlen (Governance)</b>					
	Einheit	2022 01.01.-31.12.	2023 01.01.-31.12.	Standard	Kennzeichnung
<b>Anzahl der Berichte mittels Whistleblower-Verfahren<sup>1)</sup></b>	<b>Anzahl</b>	<b>5</b>	<b>13</b>		
Davon Anzahl der Datenschutzvorfälle	Anzahl	–	2		
Davon Anzahl Exportkontrollvorfälle	Anzahl	–	1		
Davon Anzahl der Informationssicherheitsvorfälle	Anzahl	–	2		
<b>Abdeckung zu interner Prüfung / Risikobewertungen zu Fragen der Geschäftsethik</b>					
Abdeckung nach Betriebsstätten	%	–	60,0		
<b>Abdeckung von zertifiziertem Antikorruptionsmanagementsystem</b>					
Abdeckung nach Betriebsstätten	%	–	0		
Abdeckung nach Mitarbeiterzahl	%	–	0		
<b>Abdeckung von Informationssicherheitsmanagement-System (ISMS), das nach ISO 27000 zertifiziert ist</b>					
Abdeckung nach Betriebsstätten	%	–	15,8		
Abdeckung nach Mitarbeiterzahl	%	–	70,0		

<sup>1)</sup>Für RENK sind hierunter ausschließlich bestätigte Vorfälle zu verstehen.

### 6.3 Vermerk der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

#### **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen**

An die Renk Group AG, Augsburg

Wir haben die mit einem „√“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Renk Group AG, Augsburg (im Folgenden die „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 (im Folgenden der „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol „√“ gekennzeichneten Angaben.

#### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden die „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

#### **Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards 1 „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QMS 1 (09.2022)) an, welcher von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verlangt, ein Qualitätsmanagementsystem, das den gesetzlichen und satzungsrechtlichen Anforderungen entspricht, auszugestalten, einzurichten und durchzusetzen.

#### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem „√“ gekennzeichneten Angaben im Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „√“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht unter Bezugnahme auf die relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Beurteilung des Prozesses zur Durchführung der Materialitätsanalyse nach den Vorgaben der GRI-Kriterien
- Befragung von Mitarbeitenden, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Einsichtnahme in die Prozesse zur Erhebung, Kontrolle, Analyse und Aggregation ausgewählter Daten an bestimmten Standorten des Unternehmens
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Befragung zur Relevanz von Klimarisiken

### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „√“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht unter Bezugnahme auf die relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

### **Verwendungszweck des Vermerks**

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 25. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Sarah Riffelmacher

## 6.4 GRI-Inhaltsindex

Die RENK Group AG hat über die in diesem GRI-Inhaltsindex angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 unter Bezugnahme auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) berichtet. Die für RENK relevanten Standards sowie dazugehörige Informationen sind im Folgenden in tabellarischer Darstellung zu finden.

<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
2-1	Organisatorische Details	GB A. 1. Geschäftsbeschreibung
2-2	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	S. 55
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 55
2-4	Neuformulierung von Informationen	S. 55
2-5	Externe Prüfung	S. 67, 68
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	GB A. 1. Geschäftsbeschreibung
2-7	Angestellte	S. 58 - 65
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Für 2-8 sind keine Informationen verfügbar, da für das Berichtsjahr keine Datenbasis vorhanden ist. Diese Kennzahlen müssen erst entwickelt werden.



Unternehmensführung		
GRI-Standard		Verweise und Kommentare
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	GB A. 8.1. Wesentliche Merkmale des Internen Kontrollsystems GB C. 4. Bericht des Aufsichtsrats
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GB A. 8.1. Wesentliche Merkmale des Internen Kontrollsystems GB C. 4. Bericht des Aufsichtsrats
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	GB A. 8.1. Wesentliche Merkmale des Internen Kontrollsystems GB C. 4. Bericht des Aufsichtsrats
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Seit dem Geschäftsjahr 2022 überprüft der Aufsichtsrat die Entwicklung der ESG-Strategie, die Ziele und die Zielerreichung regelmäßig. Die regelmäßige Beschäftigung des Aufsichtsrats mit ESG-Themen (unabhängig davon, ob diese als kritisch einzustufen sind) ist sichergestellt, indem es gemäß Ablaufplan für das Sitzungsjahr des Aufsichtsrats definiertes "Schwerpunktthema" einer Sitzung und bei dringlichen Fragen stets priorisiert auf die Agenda der Sitzungen zu nehmen ist.
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management	Der Vorstand hat das operative Management des ESG-Programms an die Leiter der Bereiche Corporate Development, Qualitätsmanagement, Legal & Compliance und Human Resources delegiert. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung in 12/2022 die ESG-Strategie unterstützend zur Kenntnis genommen und wird seither regelmäßig über den Fortschritt des ESG-Programms informiert.
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Seit dem Geschäftsjahr 2022 überprüft der Aufsichtsrat die Entwicklung der ESG-Strategie, die Ziele und die Zielerreichung regelmäßig. Die regelmäßige Beschäftigung des Aufsichtsrats mit ESG-Themen (unabhängig davon, ob diese als kritisch einzustufen sind) ist sichergestellt, indem es gemäß Ablaufplan für das Sitzungsjahr des Aufsichtsrats definiertes "Schwerpunktthema" einer Sitzung und bei dringlichen Fragen stets priorisiert auf die Agenda der Sitzungen zu nehmen ist.
2-15	Interessenkonflikte	GB C. 4. Bericht des Aufsichtsrats
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	GB C. 4. Bericht des Aufsichtsrats
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Nicht anwendbar, da im Berichtsjahr keine Maßnahmen ergriffen wurden.
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	GB C. 4. Bericht des Aufsichtsrats
2-19	Vergütungspolitik	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheitspflicht gem. Rechtsform
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheitspflicht gem. Rechtsform
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheitspflicht gem. Rechtsform

<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5, 7, 8
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 18, 43
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Informationen sind nicht verfügbar
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Informationen zur Beseitigung der Auswirkungen sind aktuell nicht verfügbar. Nicht-finanzielle Risiken werden erst im Jahr 2024 im Risikomanagementsystem aufgenommen
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 16
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 65, 66
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	Informationen sind nicht verfügbar

<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 9
2-30	Tarifverträge	S. 59 Grundsätzlich werden Tarifvereinbarungen in Deutschland für relevante Mitarbeitergruppen berücksichtigt. Tarifvereinbarungen anderer Organisationen gelten nicht.

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	S. 9
3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 9

<b>GRI 302: Energie</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 34, 35 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2024.
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 57
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Erfassung des Scope 3 für 2024 in Planung.
302-3	Energieintensität	S. 57
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 57
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Erfassung des Scope 3 für 2024 in Planung.

<b>GRI 305: Emissionen</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 34 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2024.
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 57
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 57
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Teilweise Erfassung des Scope 3 für 2024 in Planung.
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 57
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 57
305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	Nicht anwendbar, da im Berichtsjahr keine Ozon abbauende Substanzen emittiert wurden.
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Kennzahlen müssen in 2024 entwickelt werden.
<b>GRI 401: Beschäftigung</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 45 - 51 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2024.
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 61, 62
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 49 - 51 Zusatzleistungen werden primär an deutschen Standorten der RENK GmbH und verbundenen Unternehmen mit Sitz in Deutschland angeboten.
401-3	Elternzeit	S. 62

<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 52, 53 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2024.
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 52, 53
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 52, 53
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Information nicht verfügbar.
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 52, 53
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 52, 53
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 52, 53
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Die Mitarbeitenden sind durch entsprechende Schulungen dazu angewiesen im Kontext mit der Ausübung ihrer Tätigkeit auf die RENK-internen Richtlinien zu achten, unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsort.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 65
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 65
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Information nicht verfügbar.

<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 50, 51 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2024
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 63
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheitspflicht gem. Rechtsform.

<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten</b>		
<b>GRI-Standard</b>		<b>Verweise und Kommentare</b>
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 13 - 18 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2024.
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 66





**Trusted Partner.**

**RENK Group AG**  
Gögginger Straße 73  
86159 Augsburg  
T +49 821 5700-0  
F +49 821 5700-460

[www.renk.com](http://www.renk.com)